

# Analisis Pelaksanaan PPL di SMAN 3 Kota Jambi

Ali Sadikin

Universitas Jambi, Indonesia

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui bentuk-bentuk penyebab terjadinya konflik Di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari, diantaranya:(1) Keterbatasan sumber daya dalam memanfaatkan kemajuan teknologi, (2) Penetapan kriteria ketutasan minimal,(3) dan Kedisiplina, dalam aktivitas kegiatan pendidikan dengan demikian maka konflik ini dapat diklasifikasi diantaranya:(1) Konflik Intrapersonal terjadi di dalam diri seseorang,(2) Konflik Interpersonal terjadi antar seseorang dengan orang lain,(3) dan kelompok terjadi antara dua kelompok atau lebih di sekolah Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki keahlian untuk penyelesaian konflik yang terjadi dapat dilakukan dengan cara: (1) Kolaborasi yang berarti adalah strategi jalan tengah dengan mendorong tiap pihak yang berkonflik untuk bersepakat mengakomodir kepentingan masing-masing dalam sebuah kesepakatan bersama dan berusaha mencari jalan tengah penyelesaian konflik yang tidak merugikan masing-masing pihak,(2) Akomodasi yang berarti menerapkan penyelesaian dengan cara mendengarkan ide gagasan,(3) Kompromi yang berarti kepala sekolah membentuk tim kecil untuk mencari akar masalah dari pihak-pihak yang terlibat konflik,(4) Pemaksaan yang berarti mengambil suatu kebijakan kepada bawahannya untuk tunduk dan patuh terhadap apa yang telah digariskan dalam. Penyelesaian ini dilakukan menyangkut nama baik, kredibilitas, dan tujuan pendidikan yang berstandar pada operasional prosedur sekolah dan,(5) Amanah, Amal, Barokah, Taqwa serta peraturan dan berpegang teguh pada Al-Quran dan hadist dalam menyelesaikan konflik yang di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari .

**Kata Kunci:** Penelitian Kualitatif (Studi Kasus ; BentukKonflik, Klasifikas, Penyelesaian konflik.

## PENDAHULUAN

Salah satu pengetahuan dan ketrampilan yang perlu dikuasai oleh para pemimpin, manajer, administator dan kepala sekolah adalah manajemen konflik dalam melaksanakan tugas, mereka pasti menghadapi konflik, konflik tersebut dapat terjadi antara pemimpin dan para pengikutnya tanpa pengetahuan dan ketrampilan menganalisis konflik, mereka tidak akan

menyelesaikan konflik yang mereka hadapi, dalam lembaga pendidikan sering terjadi konflik baik internal dan eksternal yang semua ini akan mempengaruhi terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu para kepala sekolah harus paham menyelesaikan konflik yang terjadi. Penentu keberhasilan pembangunan pendidikan itu ditentukan oleh kepala sekolah, tenaga kependidikan dan elemen-elemen yang ada di sekolah.

(Djoys Anneke Rantung 2017). Konflik yakni fligere yang berarti menyerang to strike dan com yang berarti bersama-sama, disini konflik dapat di terjemahkan suatu tindakan saling meyerang. Konflik sering muncul dan terjadi pada pendidikan.

Menurut Rivai, et.al (2013:279). Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau intrapersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah. Terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi, bergantung pada cara individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan.

Menurut (Wahyudi 2011:17). Menjelaskan konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahan pahaman. Pertentangan kepentingan diantara anggota pendidikan dalam komunitas pendidikan merupakan suatu kewajaran.

Salah satu tenaga kependidikan yang memiliki posisi penyelesaian dalam penyelenggaraan sistem pendidikan disekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang disebut kepala sekolah. Posisi itu menuntut kepala sekolah untuk selalu memperbarui wawasan, kemampuan, ketrampilan sikap dalam mengelola satuan pendidikan yang dipimpinnya. Tanpa pembaruan itu, maka kepala sekolah akan selalu tertinggal zaman, karena perubahan diberbagai sektor pendidikan telah mengglobal dan semakin kompleks, untuk itu kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan harus selalu meningkatkan kemampuan pribadi, sosial, dan profesionalnya.

Kecendrungan globalisasi selalu menawarkan inovasi dilembaga pendidikan yang baru. Pendidikan bermutu diarglobal dituntut akrab dengan teknologi, dalam rangka mengantisipasi perubahan-perubahan serta tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan, dan ternologi, khususnya teknologi informasi yang semakin canggih, pemerataan layanan pendidikan perlu diarahkan pada pendidikan yang transparan, berkeadilan dan demokratis, hal tersebut harus dikondisikan dalam lingkungan, sekolah, masyarakat dan pemerintahan.

Sekolah diharapkan mampu melahirkan dan menciptakan calon-calon penerus yang kompeten, mandiri, kritis, rasional, cerdas, kreatif, dan sabar bertawakal terhadap sang penciptanya. Bahwa apa yang dihadapi, apa yang terjadi, merupakan kehendak ilahi yang harus dihadapi dan disyukuri.

Dalam mewujudkan pada masa sekarang dan di masa depan sebagai manajer dan pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi berbagai komponen yang potensial memunculkan permasalahan. Hal ini disebabkan oleh heterogenya sumber daya yang dikelola, banyaknya kepentingan antar unit dalam keseluruhan struktur organisasi yang ada, personel pendukung pelaksanaan pendidikan yang memiliki latar belakang, kepentingan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bervariasi.

Dalam dunia pendidikan, berdasarkan Permendiknas nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah tugas pokok dan fungsi kepala sekolah mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan, evaluasi, kepemimpinan sekolah dan sistem informasi sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah mempunyai tupoksi sebagai perencana program yang mana disini kepala sekolah juga harus bisa merencanakan program yang berkaitan dengan meminimalisir terjadinya konflik yang mungkin akan terjadi di lingkungan sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari.

Dari hasil pengamatan awal di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari. Melalui kepala sekolah, wakil kepala sekolah, operator sekolah, staff tata usaha dan tenaga pendidik. Bahwa penyebab pemicu terjadinya konflik ialah: Konflik Sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi, konflik kriteria ketuntasan minimal, dan konflik kedisiplinan di sekolah. Jadi upaya kepala sekolah dalam mengatasi konflik di sekolah ini sangat penting untuk dibahas karena konflik merupakan sesuatu yang dapat berpengaruh besar terhadap kelangsungan penyelenggaraan pendidikan bahkan dapat menghancurkan suatu lembaga pendidikan. Maka dari itu perlu adanya penanganan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasi konflik yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan fokus penelitian yaitu pada Analisis Konflik. Pada penelitian ini akan dibahas tentang: Bentuk-bentuk konflik. Klasifikasi konflik dan Penyelesaian konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif Bogdan dan Taylor (Moleong, 2021) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis, lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan ini pendekatan metode kualitatif menggunakan jenis penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Ditinjau dari wilayahnya hanya meliputi daerah atau subjek yang sangat sempit, tetapi ditinjau dari sifat penelitian lebih mendalam.

Penelitian pendekatan kualitatif ini menurut sudut pandang fenomenologis, yaitu Pengumpulan data diperoleh dengan observasi dan wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh mendetail tentang fenomena yang diteliti untuk mendapatkan sesuatu dari yang belum terlihat data yang diperoleh selanjutnya data dianalisis menggunakan Analisis Fenomenologis Interpretatif yaitu:(1) membaca dan membaca ulang,(2) mencatat awal,(3) mengembangkan tema-tema yang muncul,(4) mencari hubungan antar tema yang muncul,(5) memindahkan kasus berikutnya, dan(6) mencari pola antar kasus. Peristiwa yang terjadi di lingkungan yang terjadi Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari.

Data penelitian ini adalah berupa deskripsi mengenai analisi konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari. Informan penelitian adalah Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, operator sekolah, staf tata usaha sekolah, dan tenaga pendidik yang ada di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari, sebagai data pendukung teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari..

Keabsahan data dilakukan untuk mengecek validitas data. Mengecek keabsahan data melalui kegiatan triangulasi teknik. Data hasil observasi analisi konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari. dilakukan perbandingan dan analisis mendalam dengan data hasil wawancara kemudian data tersebut dikonfirmasi kepada sumber agar data tersebut dapat sesuai kondisi aslinya yang disertai dengan bukti. Data dianalisis dengan model dokumentasi, observasi dan dokumen.

menurut Moleong terdiri dari: tahap sebelum lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisa data, dan tahap penulisan laporan. Dalam tahap pralapangan, peneliti melakukan persiapan yang terkait dengan kegiatan penelitian, misalnya mengirim surat ijin ke tempat penelitian. Apabila tahap pralapangan sudah berhasil dilaksanakan, peneliti melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu tahap di lapangan sampai pada tahap pelaporan penelitian tentang. Analisis Konflik, untuk mengecek terhadap keabsahan data merupakan

proses penting dalam pengolahan data untuk penelitian kualitatif tujuannya untuk mengetahui tingkat kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk memperoleh kepercayaan dengan menggunakan *triangulasi*, *Transferability* dan Menggunakan Bahan *Referensi* terkait dengan pelaksanaan Analisis Konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari.

## **HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan subjek penelitian adalah Melalui kepala sekolah sebagai data primer, wakil kepala sekolah, operator sekolah, staff tata usaha dan tenaga pendidik. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Maret sampai 30 Maret 2022. Peneliti memperoleh data mengenai Analisis Konflik: Sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi, konflik kriteria ketuntasan minimal, dan konflik kedisiplinan dan klasifikasi konflik. Intrapersonal, Interpersonal dan kelompok di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan hasil sebagai berikut:

### ***1. Kolaborasi***

Penanganan konflik yang pertama yaitu menggunakan penyelesaian Kolaborasi. Dimana kepala sekolah menerapkan penyelesaian bersama ketika muncul konflik tenaga pendidik lama dengan tenaga pendidik baru terkait sumber daya manusia. Maka kepala sekolah mengambil tindakan dengan mengumpulkan pihak-pihak yang berkonflik dan mencari solusi secara bersama dengan berdiskusi hal ini menunjukkan adanya kecerdasan emosional sebagai salah satu kualifikasi untuk mendapatkan semangat toleransi, saling toleransi, keordinasi manfaat dan kerjasama dalam organisasi dan kelompok kerja. Dapat disimpulkan dalam penerapan penggunaan konflik dengan penyelesaian kolaborasi sangat efektif dan efisien karena semua masalah diselesaikan bersama untuk mencari solusi bukan keuntungan tetapi hasil yang terbaik ini yang sering di terapkan.

### ***2. Akomodasi***

Penanganan konflik kedua yaitu menggunakan penyelesaian akomodasi, penggunaan konflik diatas tindakan kepala sekolah menerapkan penyelesaian dengan cara mendengarkan ide gagasan dari wakil kepala sekolah, operator sekolah, tata usaha dan tenaga pendidik di sekolah untuk meminimalisir konflik yang paling utama yang disebabkan: Kriteria ketuntasan minimal, sehinga kepala sekolah menghormati kebijakan agar dapat bisa meminimalisir konflik atau menyelesaikan konflik. Hasil penelitian menunjukkan, penanganan konflik memakai penyelesaian akomodasi melalui pembinaan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan konflik, adanya komunikasi untuk penyelesaian masalah dan peran aktif bersama, misalnya dengan cara persuasi, tawar-mnawar, dan koreksi diri. Maka yang dapat diperoleh

adalah adalah penanganan konflik memakai penyelesaian akomodasi dan mengakomodir, supaya lebih produktif, sehingga suasana sekolah lebih produktif dan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah.

### ***3. Kompromi***

Penanganan konflik tiga terkait konflik faktor persona di sekolah. Kepala Sekolah mencoba menyelesaikan konflik menggunakan penyelesaian kompromi, penanganan konflik secara kompromi, karena penyelesaian ini juga paling efektif dan efisien dari beberapa penyelesaian yang lainnya. Prinsip negoisasi dengan semua pihak yang terlibat konflik menerima keputusan dengan senang dan tidak ada pihak lain yang merasa dirugikan. Penanganan konflik dimana kepala Sekolah menerapkan penyelesaian konflik dengan melakukan kompromi, kepala sekolah membentuk tim kecil untuk mencari akar masalah dari pihak-pihak yang terlibat konflik seperti konflik antar walimurid, pembagian tugas antara tenaga pendidik dan terkait sarana prasarana sekolah dan melakukan negoisasi sehingga bisa menyelesaikan konflik. Maka yang dapat diperoleh adalah penanganan konflik penyelesaian kompromi ini memiliki daya kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan konflik sosial dalam lingkungan sekolah disekitarnya.

### ***4. Pemaksaan***

Penyelesaian konflik juga dilakukan dengan cara pemaksaan, penanganan di sekolah dengan memakai sikap dimana kepala sekolah menerapkan penyelesaian untuk memaksa kebijakan kepada bawahannya untuk tunduk dan patuh terhadap apa yang telah digariskan oleh kepala sekolah. Penyelesaian ini dilakukan menyangkut nama baik, kredibilitas, dan tujuan sekolah. Maka pihak yang mempunyai wewenang yaitu kepala sekolah akan memaksakan kebijakan untuk kepentingan yang lebih besar yaitu kemajuan dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Seperti para tenaga pendidik diwajibkan untuk memanfaatkan teknologi serta kedisiplinan para tenaga pendidik terkait kedatangan tenaga pendidik. Banyak dari kalangan staff dan tenaga pendidik menolak dengan kebijakan tersebut, akan tetapi kepala sekolah mengambil sikap memaksa untuk meredam konflik penolakan. Kebijakan yang diambil kepala sekolah sesuatu yang sesuai karena pada hakikatnya penggunaan teknologi dan kedisiplinan itu berjalan dengan baik bahkan Sekolah Dasar Negeri 20/1 menjadi sekolah penggerak untuk wilayah kabupaten batanghari.

### ***5. Aabata***

Dalam bekerja dan beraktifitas kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari. Dala pandangan islam kepala sekolah mengutamakan Aabata dalam penyelesaian konflik yaitu Amanah, Amal, Barokah dan Taqwa. Kalau ini kita yakinkan dan ditanamkan pada para pegawai di Sekolah akan berjalan dengan baik dan lancar.

Amanah yakni: suatu tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang atau titipan yang diserahkan kepadanya untuk diserahkan kembali kepada orang yang berhak. Bahwasannya manusia adalah hakikatnnya makhluk yang bersosial yang saling membutuhkan satu sama lainnya, semata-mata tiada lain hanya untuk mencari ridha dari Allah.

Amal yakin: yang kita lakukan jika karena Allah dalam mendidik akan dicatat sebagai Amal ibadah. Barokah apa yang kita lakukan bila ikhlas karena Allah akan mendatangkan kebarokahan bagi pendidik di sekolah, dengan kesungguh-sungguhan dalam mengajar dan mendidik karena mengharapakan ridho dan hidayah pada Allah yakin akan meningkatkan Taqwa kita pada Allah. Dengan meningkatkan ketaqwaan pada Allah diharapkan akan menciptakan suasana pendidikan yang lebih baik lagi kedepannya.

## **PEMBAHASAN**

Konflik yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari adalah konflik konstruktif yaitu konflik yang membangun, membina, memperbaiki, atau menjadikan sesuatu lebih baik dari sebelumnya. Adapun bentuk-bentuk konflik yang terjadi yaitu: Konflik keterbatasan sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi. Konflik kriteria ketuntasan minimal dan Konflik kedisiplinan. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut hal ini senada menurut. (Kreitner dan Kinicki 2010), suatu keadaan yang cenderung menciptakan suatu konflik adalah:(1) perbedaan kepribadian,(2) perbedaan nilai,(3) batasan pekerjaan yang kabur,(4) perebutan sumber daya yang terbatas,(5) pengambilan keputusan yang tidak demokratis,(6) pembuatan keputusan sepihak,(7) komunikasi yang buruk,(8) persaingan antar departemen,(9) harapan kerja yang tidak masuk akal (kebijakan, peraturan, tenggang waktu, pembatasan waktu),(10) harapan yang tidak terpenuhi dan atau tidak realistis,(11) pendidikan yang lebih kompleks, dan (12) konflik yang tidak terselesaikan.

Sedangkan konflik dapat diklasifikasi menurut (Agus Hardjana, 1994:24). Selain itu, jika dipandang dari sumbernya konflik juga bisa timbul karena adanya beberapa sebab antara lain: (1) Konflik individu (*intrapersonal*), (2) Konflik antar individu (*interpersonal*), (3) Konflik antara individu dengan kelompok, (4) Konflik antar kelompok (5) Konflik antara kelompok dengan organisasi, (6) Konflik antar organisasi, timbul sebagai akibat persaingan. Hal ini dalam pengelolaan Analisis Konflik yang dilakukan kepala sekolah merupakan pondasi awal didasari di sekolah. Hal ini peran kepala sekolah setelah memahami perjalanan

dinamika bentuk-bentuk konflik serta sumber konflik dapat dipetakan dalam deskripsi klasifikasi konflik. Tindakan selanjutnya adalah kepala sekolah yaitu mengatur, melaksanakan, mengelola, memperlakukan seseorang, Analisis Konflik adalah usaha mengelola konflik melalui tindakan yang direncanakan, diorganisasikan dan dievaluasi dengan tujuan untuk mengakhiri suatu konflik. Banyak literatur mengungkapkan bahwa melalui pengelolaan konflik analisis konflik aspirasi dari tiap orang yang berkonflik dapat dijamin agar tersalurkannya dan tertampungnya dalam suatu wadah negoisasi yang adil,

Menurut Blake dan Mouton (1962) yang membagi pengelolaan konflik kedalam lima strategi penyelesaian konflik yaitu Forcing, Collaborating, Accommodating dan Compromising. penyelesaian tersebut diklasifikasikan berdasarkan kebijakan yang diambil oleh tiap pihak yang berkonflik. Seperti berpedoman kepada standar operasional di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari yaitu: (1) Tenaga pendidik wajib memiliki dan memahami landasan dan wawasan pendidikan, (2) Seluruh tenaga pendidik wajib hadir setiap tugas mengajar di kelas tepat waktu, (3) Tenaga pendidik wajib memiliki presensi kehadiran 90% di kelas, (4) Tenaga pendidik yang diberikan tugas tambahan wajib hadir, (5) Jika tenaga pendidik tidak dapat hadir berhalangan wajib memberikan informasi kepada kepala sekolah dan memberikan tugas melalui Tenaga pendidik yang Piket, (6) Tenaga pendidik wajib berada di dalam kelas saat pembelajaran, (7) Tenaga pendidik wajib memberikan laporan pertanggung jawaban menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan sekolah pada awal dan akhir tahun pelajaran kepada kepala sekolah, (8) Tenaga pendidik wajib menyerahkan nilai raport, analisis soal kepada panitia/wali kelas sebelum batas waktu yang ditentukan berbasis teknologi.

Pengelolaan konflik yang pertama yaitu memakai cara kolaborasi, penyelesaian secara bersama, mencari solusi, bukan keuntungan tetapi hasil yang terbaik ini yang sering diterapkan. Kepala sekolah juga menjadi negosiator, dimana kepala sekolah akan melakukan pendekatan kepada pihak-pihak bertikai dan mencari solusi secara bersama dengan berdiskusi hal ini menunjukkan adanya kecerdasan emosional sebagai salah satu kualifikasi untuk mendapatkan semangat toleransi, saling toleransi, keordinasi manfaat dan kerjasama dalam organisasi dan kelompok kerja dengan konflik sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi.

Sedangkan konflik kriteria ketuntasan minimal. Kepala sekolah dan tenaga pendidik harus menyadari perkembangan tingkat ketercapaian kriteria ketuntasan minimal siswa itu sebagai bagian dari menciptakan proses belajar dan mengajar yang bermutu yang menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian mutu sekolah yang unggulan. Dalam persoalan proses



belajar ini, terutama kepala sekolah dan tenaga pendidik bidang studilah yang harus terlibat dalam menentukan tindakan korektif tindakan memperbaiki teliti yang tepat dan bersikap kritis terhadap suatu perubahan yang baru atau memasukan anggota baru dengan rotasi jabatan dan pembagian tugas-tugas baru kepada seluruh tenaga pendidik dengan didukung oleh seluruh tenaga pendidik disekolah untuk secara terus-menerus harus menumbuhkan kreativitas, menciptakan inovasi yang baru, serta mendorong suatu perubahan yang ada di sekolah sehingga konflik ini dapat teratasi dan menjaga agar mutu sekolah yang unggulan dapat tercapai.

Dalam mengatasi konflik kedisiplinan bahwa upaya kepala sekolah dengan membuat tata tertib standar operasional prosedur sekolah berupa larangan, perintah, dan poin sanksi terhadap setiap pelanggaran terhadap tenaga pendidik. Kepala sekolah selalu memberikan sanksi yang sifatnya membangun yang baik yang smeningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran untuk memberi efek jera kepada tenaga pendidik dan mengevaluasi setiap musyawarah dalam upaya kepala sekolah mengatasi konflik kedisiplinan.

Pandangan Pengelolaan konflik memakai cara akomodasi. Penanganan konflik di sekolah dengan memakai penyelesaian kompromi, karena penyelesaian ini paling efektif dan efisien dan beberapa penyelesaian yang lain, gaya ini dapat berarti membagi perbedaan diantara dua posisi dan memberikan konsensi untuk mencari titik tengah, sehingga kalau sudah ada kesepakatan bersama di putuskan dan semua pihak menerima dan legowo, demi tercapainya visi ,misi dan tujuan sekolah.

konflik sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi. Bentuk dari solusi bagi pihak yang berkonflik adalah kebijakan dan peraturan yang dapat menguntungkan para tenaga pendidik, selain itu kepala sekolah juga memberikan peringatan jika terjadi konflik keterbatasan sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi. Dalam hal ini para tenaga pendidik sudah cukup puas dengan penyelesaian konflik yang dilakukan dengan kepala sekolah, karena kepala sekolah selalu menciptakan suasana yang hangat dan menjaga situasi tidak tegang dalam proses penyelesaian konflik. Kepala sekolah lebih memilih tempat yang nyaman untuk menarik dan motivasi tenaga pendidik dan membahas masalah yang dihadapi di sekolah.

Usaha dilakukan oleh kepala sekolah dalam menindaklanjuti konflik kriteria ketuntasan minimal hasil penilaian di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari yaitu; menekankan dalam rapat koordinasi, menyiapkan daftar nilai, mengumpulkan nilai ke wakil Waka Kurikulum dan walikelas, kepala sekolah menekankan dan mengingatkan dalam rapat, memberikan teguran bagi tenaga pendidik yang tidak mengumpulkan daftar nilai dan

selalu mengevaluasi terkait kendalanya yang dihadapi para tenaga pendidik.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik, kepala sekolah menerapkan prosedur operasional standar sekolah aturan yang jelas dan tegas yang telah disepakati dan mengharuskan tenaga pendidik untuk menaatinya dan kepala sekolah telah berupaya memberikan pembinaan, memberikan keteladanan yang baik, dan selalu bertindak tegas untuk memfungsikan prosedur operasional standar sekolah yang ada agar terciptanya kedisiplinan para tenaga pendidik yang baik pula, sehingga para tenaga pendidik mempunyai sikap disiplin dan memiliki prinsip bahwa bagaimanapun juga tenaga pendidik merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan dalam berdisiplin, sikap kedisiplinan tenaga pendidik telah memberikan warna terhadap output yang jauh lebih baik di sekolah.

Pandangan ketiga penanganan konflik yaitu memakai cara kompromi. Dalam penanganan konflik memakai penyelesaian akomodasi, agar bawahan lebih proaktif, sehingga suasana sekolah lebih aktif, dalam penanganan konflik sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi dengan penyelesaian akomodasi perlu diterapkan demi kemasalahatan bersama. Kepala sekolah menerapkan penyelesaian akomodasi dengan membentuk tim-tim kecil untuk menyaring permasalahan atau konflik bahkan ide gagasan. Dengan cara ini kepala sekolah mengakomodasikan segala sesuatu berasal dari bawah melalui tim kecil yang pada akhirnya bermuara kepada kepala sekolah untuk mengambil langkah terkait penyelesaian konflik dengan menjalin komunikasi agar terjalin keselarasan terhadap kebijakan kemajuan teknologi di sekolah.

Sedangkan konflik kriteria ketuntasan minimal. Langkah Kepala sekolah yaitu melakukan pemanggilan terhadap tenaga pendidik bidang studi langsung, lalu berdiskusi terkait permasalahan yang ada serta mendengarkan penjelasannya dari tenaga pendidik artinya kepala sekolah melakukan pengenalan permasalahan yang ada. Selanjutnya kepala sekolah membicarakan masalah tersebut dengan tenaga pendidik, wali kelas lalu memberikan masukan setelah mendapatkan keputusan maka kepala sekolah mengadakan musyawarah kepada wali murid mengenai kriteria ketuntasan minimal sehingga menghasilkan hubungan kerjasama yang harmonis antara pihak sekolah dan wali murid.

Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplin kerja tenaga pendidik dalam kehadiran mengajar dalam kelas yaitu; membuat absen kehadiran yang harus diisi oleh tenaga pendidik tiap hari, menyiapkan absen dalam kelas, menunjuk petugas khusus yang merekap absen setiap hari, masing-masing ada yang bertugas merekap absen kelas dan, memberi teguran kepada tenaga pendidik yang sering terlambat masuk kelas sesuai

dengan prosedur operasional standar sekolah, melakukan pembinaan pada saat rapat koordinasi bulanan, memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik yang memiliki disiplin yang tinggi dan baik dalam kehadiran mengajar dalam bentuk pengusulan tenaga pendidik berprestasi, memberikan reward penghargaan dan pujian kepada tenaga pendidik yang memiliki kedisiplinan yang baik.

Penanganan konflik selanjutnya menggunakan cara pemaksaan. dimana kepala sekolah menerapkan penyelesaian pemaksaan untuk kebijakan kepada bawahannya untuk tunduk dan patuh terhadap apa yang telah di gariskan oleh kepala sekolah akan mengambil kebijakan sebagai pimpinan yang mempunyai otorisasi penuh dan harus ditaati demi kemajuan sekolah.

Tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam merancang perangkat pembelajaran Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari yaitu: mengadakan rapat koordinasi pembagian tugas; mengadakan Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran, mengadakan pendampingan oleh tenaga pendidik lama terhadap tenaga pendidik yang baru terkait sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi dengan mata pelajaran sejenis, membuat jadwal batas akhir penyerahan perangkat pembelajaran, membuat buku control perangkat pembelajaran, dan melaksanakan rapat pembinaan.

Dalam upaya meningkatkan kriteria ketuntasan minimum kepala sekolah melakukan perbaikan dan pembaharuan sarana prasarana sekolah, hal ini dilakukan guna menunjang peningkatan nilai siswa untuk mencapai angka ketuntasan minimum, melaksanakan kegiatan remedial hal ini dilakukan untuk memberikan penjelasan kembali tentang materi yang belum dipahami oleh siswa, memberikan arahan kepada tenaga pendidik dan peserta didik dalam pelajaran, hal ini dilakukan kepala sekolah dengan melakukan kunjungan ke kelas-kelas dengan tujuan untuk melihat proses pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik dan peserta didik, selalu menekankan kepada tenaga pendidik agar melengkapi kelengkapan mengajar seperti. Prota, Prosem, Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam proses belajar dan mengajar, kepala sekolah juga mewajibkan seluruh tenaga pendidik untuk ikut serta dalam forum ilmiah, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop dan seminar serta kepala sekolah terus menerus melakukan pembaharuan dan motivasi kepada tenaga pendidik dan pendidik agar dapat bekerja secara produktif di sekolah dengan perkembangan teknologi.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan disekolah kepala sekolah selalu berupaya mengoptimalkan semua peraturan agar para tenaga pendidik mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan kewajiban sebagai pendidik yaitu mengajar dan mentrasperkan ilmunya dengan ikhlas, selain itu kepala sekolah juga selalu memberikan pembinaan dan motivasi kepada tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik mempunyai semangat yang tinggi

didalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut ternyata memberikan dampak yang positif bagi kedisiplinan tenaga pendidik baik didalam pelaksanaan pembelajaran, kedatangan tenaga pendidik kesekolah.

Namun dalam penyelesaian konflik dapat diselesaikan dengan berpegang teguh pada. Amanah, Amal, Barokah dan Taqwa. Dalam hadis dikatakan:

إِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِالْأَمِيرِ خَيْرًا، جَعَلَ لَهُ وَزِيرَ صَدَقٍ، إِنْ نَسِيَ ذِكْرَهُ، وَإِنْ ذَكَرَ أَعَانَهُ (رواه ناس)

Artinya: Jika Allah bermaksud menjadikan seorang pemimpin yang berhasil maka. Allah akan menjadikan para pengikutnya itu orang-orang yang baik (H.R Nasa"i)

Penyelesaian konflik intrapersonal disekolah dapat lakukan dengan cara: (1) wudhu, (2) Sholat, (3) Membaca Al-Quran, (4) Doa, (5) Tawakal, (6) Sedekah. Dalam Al-Quran berbunyi:

بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَأَنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَشِيِّينَ وَاسْتَعِينُوا (سورة البقرة: ٤٥)

Tafsir ringkas kemenag Republik Indonesia pada ayat diatas: Dan mohonlah pertolongan kepada Allah dengan penuh sabar, dengan memelihara keteguhan hati dan menjaga ketabahan, serta menahan diri dari godaan dalam menghadapi hal-hal yang berat, dan juga dengan melaksanakan salat. Dan salat itu sungguh amat berat, kecuali bagi orang-orang yang khushyuk dan tunduk hatinya kepada Allah. Mereka adalah orang-orang yang yakin bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepadanya.(Q.S. Al-Baqarah ayat 45 hal:3)

Dalam Al-Quran dikatakan yang berikutnya penyelesaian konflik interpersonal disekolah dengan cara menanamkan nilai-nilai: (1)amanah, (2) amal, (3)barokah, (4)dan taqwa, Allah Ta'ala berfirman berkaitan dengan Amanah yang berbunyi:

وَتَخَوُّنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ يَأْتِيهَا تَعْلَمُونَ (سورة الأنفال ٢٧)

Tafsir ringkas kemenag Republik Indonesia pada ayat diatas: Bersyukur adalah sebuah keharusan, sebab aneka nikmat tersebut bersumber dari Allah. Tidak bersyukur berarti mengkhianati nikmat tersebut dari Pemberinya, karena itu Allah menyatakan, “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati, yakni mengurangi sedikit pun hak Allah sehingga mengkufurinya atau tidak mensyukurinya, dan juga jangan mengkhianati Rasul, yakni Nabi Muhammad, tetapi penuhilah seruannya, dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu oleh siapa pun, baik amanat itu adalah amanat orang lain maupun keluarga; seperti istri dan anak, muslim atau non-muslim, sedang kamu mengetahui bahwa itu adalah amanat yang harus dijaga dan dipelihara.” Segala sesuatu yang berada dalam genggam manusia adalah amanat Allah yang harus dijaga dan dipelihara. (Q.S. Al- Anfal ayat 45 hal:3)

Dari penjelasan ayat-ayat di atas karena segala perbuatan kita akan diminta pertanggung jawabannya oleh Allah subhanahu wa ta'ala Hablum Minallah dan Hablum Minannas.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan terdapatnya bentuk-bentuk konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari dilhita dari pandangan konflik memlauai penelitian yaitu keterbatasan sumber daya manusia bidang kemajuan teknologi, kriteria ketuntasan minimal dan kedisiplinan di sekolah. serta konflik yang terjadi dapat klasifikasi yaitu Konflik Intrapersonal terjadi di dalam diri seseorang, Interpersonal terjadi antar seseorang dengan orang lain, kelompok terjadi antara dua kelompok atau lebih di sekolah. dan Penyelesaian Konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari, mengacu dalam hal ini kepala sekolah melakukan, penyelesaian dengan Pemaksaan, Kolaborasi, Akomodasi, Kompromi, Amanah, Amal, Barokah dan Taqwa. Dengan mengikuti aturan-aturan dalam menyelesaikan konflik yang ada di sekolah pencarian jalan tengah, Pemecahan masalah integratif secara menyeluruh konsensus untuk mencari penyelesaian secara baik, Dalam bekerja dan beraktifitas untuk para tenaga pendidik di sekolah.

## **REKOMENDASI**

Hasil penelitian analisis konflik menunjukkan bahwa kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari, untuk terus melakukan Manajemen Konflik yang lebih baik lagi, karena konflik menjadi sesuatu yang niscaya terjadi pada lembaga pendidikan. Dalam langkah Manajemen Konflik hendaknya mencoba menggunakan model aabata dalam manajemen konflik yang ditawarkan oleh peneliti agar penyelesaiannya konflik dapat diterima dan lebih sistematis dan dapat terukur serta dapat dievaluasi. Dan Kepada tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari, di haruskan agar selalu terus meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar terhindar dari konflik-konflik yang dapat menghambat kepada produktivitas kinerjanya.

## **REFERENSI**

- Ahmad Muslim, *Volume 1 Nomor 1 2014*. Analisis Manajemen Konflik Intrapersonal Di Sekolah, hal. 1 – 12
- Ahmad Muslim, 2015. *Dinaika Konflik Dalam Analisis Manajemen Konflik*. Acta
- Ahmad Muslim, 2014. *Jurnal Analisis Manajemen Konflik intrapersonal di sekolah Volume 1 Nomor 1*, hal. 1 – 14.
- Andre Wahyudi *Jurnal Manajemen Konflik Konsep Teori dan Permasalahan Tahun 2015*.
- Djoys Anneke Rantung. *Resolusi konflik dalam Oraganisasi*. Jakarta: Gunung Mulia, 2017.

- Dean G. Pruitt, Jeffrey Z. Rubin, *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, Februari 2009.
- Djam'an Satori. Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta. Mei 2009.
- Dian Pernama, dkk. *Manajemen Konflik*, Penerbit Yayasan kita menulis 2001
- Ekawarna. *Analisis Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara Agustus Tahun 2018.
- Edi Santoso dan Lilin Budiati. *Manajemen Konflik*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2017.
- Edi Sudarmanto *Analisis Manajemen Konflik*. Yayasan kita menulis, 2001
- George R.Terry, Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Manca, W. *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Wineka Media, 2004.
- M. Yahya. *Metodologi Penelitian riset dan teori*. Banjarmasin: STIA Bina Banua, 2004.
- Malayu, Hasibuan. *manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Nelda Tobing, 2014. Analisis Manajemen Konflik tenaga pendidik Antar Pelajar disekolah Victory plus, hal. 35 – 60
- Nyoman *Pengaruh Efektifitas Komunikasi Analisis Manajemen Konflik Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Kalianda*. Tahun 2017.
- Nur 2017. Jurnal Analisis Manajemen Konflik terhadap efektivitas pengelolaan Sekolah Dasar di kab. kutai kartanegara, hal. 250-260
- Peraturan Pemerintah. No 19 tahun 2005, dan Sebagai bentuk menjalankan amanat pendidikan.
- Rizal Panggabean, dkk. *Analisis Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Pustaka Alvabet, 2015.
- Rasuna I. Mohune. Dalam tesisnya yang berjudul. *Analisis Manajemen Konflik Kepala Sekolah*. Tahun 2012.
- Syafrudin. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Perdana Publisng. Desember 2015.
- Undang-undang. Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional ini penyelenggaraan pendidikan.
- William Hendricks. *Bagaimana Mengelola Konflik* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wildan Zulkarnain, 2019. *Analisis Manajemen Konflik dalam pelaksanaan pendidikan disekolah*, hal. 1 – 18
- Wuri Retnowati dalam tesisnyanya yang berjudul “Analisis Manajemen Konflik Antar Pelajar tahun 2014.
- Wahyudi. *Analisis Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta, 2015.
- Wirawan. *Konflik dan Analisis Manajemen Konflik*. Jakarta : Salemba Humanika, 2009.

Zakaria Rialmi. *Analisis Manajemen Konflik dan Stres*. Widina Bhakti Persada Bandung.  
April 2021.