

MENGELOLA KONFLIK DI SEKOLAH

Oleh :Dr. Saryono, M.si

Pengertian Konflik

Menurut Mc Shane dkk (2010: 328) Konflik adalah suatu proses di mana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau tidak disetujui oleh pihak lain (*conflict is a process in which one party perceives that his or hers interests are being opposed or negatively affected by another party*).

Menurut Schermehorn dkk (2005 : 338) Konflik terjadi ketika pihak-pihak yang tidak setuju atas isu-isu substantif atau di mana individu antagonisme yang emosional menciptakan gesekan di antara mereka (*conflicts occur when parties who disagree on substantive issues or where emotional antagonism creates friction between them*).

Menurut Newstorm (2007: 253) Konflik adalah proses interpersonal yang muncul dari ketidaksetujuan untuk mencapai tujuan atau metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. (*conflict is an interpersonal proses that arrises from dissagreement over the goals to attains or the methods to be used to accomplish those goals*).

Menurut Robert Lawang (dalam Quipper) konflik adalah perjuangan untuk memperoleh nilai, status, kekuasaan, di mana tujuannya tidak hanya memperoleh keuntungan melainkan juga untuk menundukkan saingannya.

Mengelola Konflik

Konflik dapat diresolusi atau diselesaikan bila sebab-sebab konflik dihilangkan.

Sebab-Sebab Konflik di Sekolah

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan sebab-sebab konflik di sekolah adalah adanya :

1. Perbedaan interest (kepentingan)
2. Perbedaan interpretasi (mengartikan sesuatu)
3. Perbedaan senior-junior (usia, masa kerja, tingkatan kelas).

Tingkatan Konflik

1. **Konflik intra personal** terjadi karena dalam individu ada tekanan atau kekecewaan karena harapan tidak sesuai dengan kenyataan. Dapat terjadi pada diri setiap individu di sekolah, seperti: kepala sekolah, guru, karyawan, atau siswa.
2. **Konflik inter personal** dapat terjadi bila dua individu atau lebih yang satu merasa menjadi oposisi bagi yang lain. Adanya perbedaan tujuan yang diakibatkan karena adanya gesekan antar individu yang emosional yang diakibatkan karena perasaan marah, ketidakpercayaan, tidak suka, takut, kebencian, dan sejenisnya. Dapat terjadi antara individu: antara kepala sekolah dengan wakil kepek, wakil kepek dengan wakil kepek, guru dengan guru, siswa dengan guru, siswa dengan siswa, dll.
3. **Konflik antar kelompok** terjadi diantar kelompok – kelompok dalam suatu organisasi. Konflik ini mempersulit koordinasi. Sehingga menimbulkan ketidak efisienan dan menghambat munculnya kreativitas.
4. **Konflik antar organisasi** dapat terjadi karena persaingan adanya persamaan pasar, persamaan pelanggan, dll.

Manfaat dan Dampak Konflik

1. **Manfaat positif atau *fungsiional conflict***, individu semakin dewasa atau matang karena mampu menyelesaikan perbedaan. Selain kematangan individu adanya konflik mengakibatkan kepala sekolah menjadi mengerti adanya ketidakpuasan atau kesalahan kebijakan. Kepala sekolah juga mengerti bahwa ada problem dalam seorang individu atau kelompok. Bila konflik terselesaikan maka konflik dapat bersifat konstruktive terhadap organisasi.
2. **Dampak negative atau *dysfungsiional conflict***, adanya konflik membuat komunikasi tidak berjalan, tidak berkembangnya kreativitas dan sulit melakukan koordinasi. Terdapat ketegangan dan ketidaknyamanan di sekolah. Apalagi kepala sekolah tidak mampu menyelesaikan konflik tersebut. Hal tersebut membuat tidak tercapainya visi sekolah. Kepala sekolah tidak boleh menghindar dari problem sekolah atau problem antar individu. Kepala sekolah harus mencari akar masalahnya dan menyelesaikannya. Boleh

berkoordinasi dengan pengawas sekolah atau pihak luar tetapi bukan mencari pembenaran hal yang salah.

Pihak-Pihak yang Konflik

1. **Konflik Vertikal**, terjadi antara atasan dan bawahan. Hal ini disebabkan karena target pekerjaan, kinerja, tujuan, atau *deadline*.
2. **Konflik Horizontal**, terjadi antar individu atau kelompok yang sederajat. Hal ini terjadi karena adanya ketidakmampuan individu, kelangkaan sumber daya, atau faktor interpersonal murni. Hal lain penyebab konflik horizontal adalah ketidaksepakatan terhadap suatu tanggung jawab pekerjaan.

Strategi Mengelola Konflik

1. Lose-lose (kalah-kalah)

Strategi ini semua individu atau kelompok yang berkonflik tidak mendapatkan yang diinginkan. Adanya pembiaran karena dianggap tidak ada konflik. Manajemen tidak tegas menyelesaikan penyebab konflik berharap konflik tersebut segera hilang. Konflik akan selesai dengan sendirinya tetapi berpotensi muncul kembali pada masa yang akan datang.

2. Win-lose atau lose-win (menang-kalah atau kalah-menang)

Ada pihak yang menang dan disisi lain ada pihak yang kalah. Pihak yang menang melalui kekuatan atau keterampilan yang superior. Strategi menang kalah menimbulkan ketidakpuasan suatu pihak dan akan berpotensi muncul di masa yang akan datang.

3. Win-win (menang – menang)

Semua pihak yang konflik mendapat apa yang diinginkan. Strategi ini membutuhkan ketegasan dan kooperatif yang tinggi. **Negosiasi** pihak-pihak yang konflik dibutuhkan. **Negosiasi** bermuara pada tujuan dan hasil yang diinginkan. Tidak ada pihak yang ditekan atau dilanggar. Adanya kompromi dan kolaborasi menyebabkan munculnya solusi. Semua pihak merasa diperhatikan dan dapat menerima solusi yang dicapai. Strategi ini paling bijak dan menyelesaikan masalah sehingga tidak muncul konflik di kemudian hari.

Negosiasi

Negosiasi adalah proses membuat keputusan bersama ketika pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki preferensi (lebih menyukai suatu alternatif) yang berbeda.

Kriteria Negosiasi yang Efektif :

1. *Quality* (Kualitas)

Hasil negosiasi menawarkan "perjanjian kepentingan berkualitas yang bijaksana dan memuaskan bagi semua pihak.

2. *Harmony* (Harmoni)

negosiasi itu harmonis dan memupuk hubungan interpersonal yang baik.

3. *Efficiency* (Efisiensi)

Negosiasi "efisien" dan tidak memakan waktu atau lebih dari yang diperlukan.

Daftar Pustaka

Newstorm, John W. 2007. ***Organizational Behavior human behavior at work***. Singapore: Mc Graw Hill International. h. 253.

Mc Shane, Steven L. Hunt. Von Glinow, Marry Ann. 2010. ***Organizational Behavior Five Edition***. New York: : Mc Graw Hill International. h. 328.

Schermerhorn, John R.,. James G. Osborn, Richard N. 2005. ***Organizational Behavior Nine Edition***. USA : John Willey & Son, Inc. h. 338.

<https://www.quipper.com/id/blog/mapel/sosiologi/pengertian-konflik-sosial/> hari
selasa, 18 Januari 2018, pkl. 07.03 WIB.