

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMNGELOLA KONFLIK DI PAUD IT QURATUL A`YUN DARUL HIJRAH MARTAPURA

Oleh
RusmaYulidawati, M.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik di sekolah. Metode yang digunakan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan Bunda PAUD IT Quratul A`yun.

Hasil penelitian ini yaitu: sumber-sumber konflik berasal dari manusia, jenis-jenis konflik berasal dari 1) diri sendiri dengan kelompok, 2) sendiri dengan kelompok. 3) konflik antara dua individu atau lebih (konflik interpersonal).

Peran kepala sekolah dalam penanganan konflik Paud IT Quratul A`yun yaitu dengan cara perubahan struktur organisasi antara lain dengan penjabaran memakai strategi 1). *Mediation* penanganan konflik pertama, 2) *Mediation* penanganan konflik kedua, 3) tawar-menawar (Kompromi) penanganan konflik ketiga.

Kata Kunci: Strategi, kepala sekolah, Mengelola, konflik

Abstrack

This study aims to describe the principal's leadership in managing conflict in schools. The method used is qualitative with data collection techniques, namely interviews, observation and documentation. This type of research is qualitative. The subjects of this study were the principal and the mother of PAUD IT Quratul A`yun.

The results of this study are: the sources of conflict come from humans, the types of conflict come from 1) themselves with groups, 2) themselves with groups. 3) conflict between two or more individuals (interpersonal conflict).

The role of the school principal in handling the conflict of Paud IT Quratul A`yun is by changing the organizational structure, among others, by using strategy 1). First conflict handling mediation, 2) Second conflict handling mediation, 3) bargaining (compromise) third conflict handling.

Keyword: Strategy, principal Manage, conflict

PENDAHULUAN

Orang-orang dalam kelompok organisasi mengembangkan keahlian dan pandangan yang berbeda tentang pekerjaannya/ tugasnya dengan pekerjaan/ tugas kelompok yang lain. Ketika interaksi di antara mereka terjadi maka konflik menjadi potensi untuk muncul. Dalam kehidupan berorganisasi, setiap saat dapat terjadi konflik baik berbentuk konflik antarindividu sebagai

anggota organisasi, terjadi di dalam diri individu masing-masing, maupun konflik antar anggota atau organisasi dengan orang luar/ masyarakat.

Kondisi konflik tidak menguntungkan bagi kepemimpinan karena akan menimbulkan berbagai kesulitan dalam menggerakkan anggota agar bekerjasama, dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi seperti itu partisipasi anggota tidak saja menurun, tetapi juga menghindar dan menentang.

Dalam menghadapi konflik-konflik seperti itu, pemimpin harus berusaha untuk tidak ikut menjadi unsur yang mengobarkan dan memperuncing pertentangan yang terjadi. Pimpinan harus menghindari sikap dan perilaku memihak dan pilih kasih yang akan semakin merugikan organisasi. Demikian juga pemimpin tidak boleh membiarkan konflik itu terus berlangsung, dengan bersikap dan berperilaku untuk membantu setiap anggota, tanpa menimbulkan kesan memihak untuk menguntungkan/ merugikan salah satu pihak, guna mewujudkan kepentingan organisasi atau kepentingan bersama. Kepemimpinan yang efektif dalam menyelesaikan konflik/ pertentangan harus menunjukkan sikap dan perilaku yang bertujuan menyelamatkan organisasi, yang jika mungkin terhindar dari akibat yang merugikan anggota organisasi.

PAUD IT Quratul A`yun Cindai Alus adalah Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini yang baru berdiri dan masih dapat dikatakan sangat muda hampir kurang lebih empat tahun dan sudah mengalami pergantian kepemimpinan, atau pergantian kepala sekolah baru. dengan diangkatnya kepala sekolah yang baru membuat beberapa pertanyaan kenapa berganti kepemimpinan, sedangkan masa jabatannya masih belum habis, adakah konflik yang terjadi di sana. Dari beberapa pertanyaan tersebut sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan tentang Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik PAUD Darul Hijrah Martapura.

METODE PENELITIAN

Di tinjau dari jenisnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah di analisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. (Sugiono:2018).

Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kata-kata, hasil wawancara, observasi, hasil analisis dan dokumentasi yang mendukung penelitian ini. Data hasil wawancara diperoleh dari kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Metode Observasi atau mengamati yaitu menatap kejadian, gerak, atau proses. Mengamati bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia banyak dipengaruhi oleh minat dan kecenderungan yang ada padanya.

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. (Suharsimi Arikunto:2010).

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Ada beberapa pengertian yang di paparkan para ahli tentang makna terminologi konflik. Afzalur Rahim menyatakan bahwa konflik dapat di definisikan sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan dengan atau antara entitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. Sedangkan menurut Wahyosumidjo yang mendefinisikan secara lebih simple, konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan. (Mujamil Qomar, 2007:235)

Konflik akan terjadi di sekolah sejalan dengan meningkatnya kompleksitas kehidupan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kepala sekolah harus mampu mengendalikannya, karena dapat menurunkan prestasi dan kinerja.

Kepala sekolah dapat menjadi pihak utama dalam konflik-konflik yang terjadi disekolah, yakni melibatkan diri secara aktif dalam situasi konflik yang berkembang, pada kasus apapun di sekolah harus menjadi seorang partisipan yang terampil dalam dinamika konflik, sehingga dapat meningkatkan prestasi seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

Konflik yang dapat dikelola dengan baik dapat digunakan untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki. Pendekatan penanganan konflik perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan keuntungan berbagai hal, seperti sifat anggota yang dihadapi, situasi dan kondisi secara keseluruhan. Dalam hal ini perlu dipertimbangkan

bagaimana dampak konflik terhadap individu, baik yang terkait maupun tidak terkait dengan organisasi. Demikian halnya waktu yang tersedia untuk mengelola konflik tersebut dan derajat kekuatan yang dimiliki secara keseluruhan.

Konflik di sekolah dapat menimbulkan dampak positif dan negatif, serta dapat mendorong inovasi, kreatifitas dan adaptasi. Sekolah yang tidak berkembang bisa jadi disebabkan oleh kepala sekolah yang terlalu mudah merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga kurang peka terhadap perubahan lingkungan, dan tidak ada perubahan pendapat maupun gagasan baru. Meskipun konflik sering bermanfaat bagi kemajuan sekolah, tetapi dapat menurunkan kinerja, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan dan stress. (H.E.Mulyasa,2019:264).

Jenis dan bentuk konflik itu memiliki implikasi dan konsekuensi bagi kepala sekolah atau manajer lembaga pendidikan islam. Karena kepala sekolah atau manajer memiliki peran yang fungsional dalam mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelolanya sebaik mungkin sehingga kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik. Setidaknya, mereka tidak lagi membuat ulah yang berpotensi menyulut konflik baru pasca penyelesaian konflik. Disamping itu, hal ini juga menuntut manajer untuk bisa memberi teladan bagi dirinya sendiri dan tentu pada orang lain. Contoh bagi diri sendiri seringkali kurang bisa direalisasikan oleh para manajer atau kepala sekolah. Maka, kepala sekolah harus belajar menghayati kasus yang alami, harus disadari bahwa memerintah diri sendiri terkadang lebih sulit daripada memerintah orang lain.

Tugas kepala sekolah dalam konteks ini harus mampu mengelola konflik dalam dirinya sendiri, konflik antarindividu, konflik antarkelompok, konflik antarperan, konflik antarorganisasi, dan konflik internasional. Ini berarti bahwa pelaku konflik itu sangat kompleks dan membutuhkan siasat tersendiri. (Mujamil Qomar,2007:239).

Cara kepala sekolah dalam pengelolaan konflik akan melibatkan semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan. Hal ini karena kekuasaan kepala sekolah tidak dapat dioperasionalkan apabila tidak didukung dan dibantu seluruh personil yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berbeda beda. Kepala sekolah harus mengembangkan konsep kerja sama antarpersonal agar pelaksanaan alternatif pemecahan masalah lebih cepat dan mudah. Kerjasama dapat diciptakan jika kepala sekolah memiliki keterampilan manusiawi.

Selain menentukan langkah langkah penetapan alternatif pemecahan masalah, kepala sekolah harus melakukan verifikasi alternatif yang di ambil dengan cara mengundang seluruh personil lembaga pendidikan yang dipimpinya atau wakil wakil pimpinan yang ditetapkan oleh surat keputusan dan membicarakan pengambilan keputusan secara terbuka. Dalam berbagai rapat itu akan muncul kritik dan saran yang sifatnya konstruktif sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer bersifat terbuka, konfirmatif, dan verifikatif. (Hikmat, 2009:63)

Sumber-sumber konflik yang ada di Paud Quratul A`yun

Sumber konflik pertama yang ada di PAUD IT Quratul A`yun berasal dari kepala sekolah yang sudah berhenti atau *resign* sebelum habis masa jabatan beliau dengan alasan ingin melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi lagi yaitu starata dua, dengan berhentinya beliau masih banyak meninggalkan beberapa administrasi yang belum diselesaikan, dan belum dilaporkan kepada Yayasan Darul Hijrah Puteri, sehingga kepala sekolah yang baru harus mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan tersebut. Sebuah proyek besar harus dikerjakan oleh kepala sekolah yang baru, membuat beliau harus bekerja keras mengkaji, mempelajari, dan menganalisisnya menjadikan sebuah laporan PAUD IT Quratul A`yun, yang tidak sedikit tenaga di keluarkan, pikiran, dan waktu untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Sumber konflik kedua yang ada di PAUD IT Quratul A`yun berasal dari beberapa bunda PAUD IT Quratul A`yun turut *resign*, dengan beberapa alasannya masing-masing, seperti menjaga orang tua yang sudah sakit-sakitan, fokus program hamil, fokus mengurus usaha toko sembakonya. Sehingga pada saat itu kepala sekolah dengan beberapa bunda paud yang ada kewalahan mengurus anak-anak PAUD dengan keadaan kekurangan tenaga pendidik dan pengasuhnya. Terlebih lagi salah satu dari bunda PAUD yang *resign* tersebut menjabat sebagai operator PAUD yang mengetahui dan menyimpan beberapa file penting berkaitan dengan PAUD seperti biodata murid PAUD. Dengan berhentinya operator PAUD tersebut sehingga berdampak dengan lost data pada paud tersebut.

Sumber konflik ketiga yang ada di PAUD IT Quratul A`yun berasal dari faktor manusia, dengan kata lain *insan*, di gunakan Alquran untuk menunjuk manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga. Manusia berbeda antara seseorang dengan yang lain, akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasan. (M.Quraish Shihab:2007). Konflik yang bersumber

dari pribadi disebabkan oleh ketidaksesuaian penghasilan dengan pengeluaran pada pribadi karyawan tersebut sampai menimbulkan utang piutang kepada beberapa orang, sehingga membuat resah wali murid lain takut menjadi sasaran, dan ada juga wali murid yang minta ganti ibu asuh anaknya karena rasa khawatir dan takutnya. sifat-sifat kepribadian yang beragam dan unik dapat memunculkan konflik. Setiap pribadi dapat saja memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga memicu munculnya konflik.

2. Jenis-jenis Konflik ada di PAUD IT Quratul A`yun

Jenis konflik yang pertama yang ada di PAUD IT Quratul A`yun Martapura yaitu konflik diri sendiri dengan kelompok.

Jenis konflik yang kedua yang ada di PAUD IT Quratul A`yun Martapura yaitu konflik diri sendiri dengan kelompok.

Jenis konflik yang ketiga yang ada di PAUD IT Quratul A`yun Martapura yaitu konflik diri sendiri dengan satu orang atau konflik antara dua individu atau lebih (konflik interpersonal). (Mujamil Qomar:2007). Jenis konflik interpersonal disebabkan karena jenis konflik tersebut bila tidak dikelola secara benar tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja pribadi tetapi kinerja kelompok atau organisasi. (Ahmad Muslimin, Jurnal Paedagogy, 01,(01), 2014:20).

3. Staregi Kepala Sekolah dalam Penanganan Konflik Yang Ada Di Paud IT Quratul A`Yun

Beberapa cara penyelesaian konflik secara alamiah di Paud IT Quratul A`Yun yaitu secara keseluruhan perubahan struktur organisasi sekolah, (H. E. Mulyasa: 2019), selain itu juga berdasarkan wawancara kepada guru paud bawah kepala sekolah dalam memimpin menggunakan menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan seperti ini, seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota dalam mengambil keputusan penanganan konflik di paud tersebut (Husnul Yaqin, 2011: 147). dengan penjabaran sebagai berikut.

Penanganan konflik pertama yang ada di Paud IT Quratul A`yun yaitu memakai strategi mediasi (*Mediation*), dalam penanganan hal ini menyangkut pihak ketiga yang ikut menangani/ membantu menyelesaikan konflik agar tercapai tujuan. (Viethzal Rivai dan Dedy Mulyadi: 2011). Kepala sekolah yang lama meninggalkan beberapa administrasi yang belum diselesaikan,

dan belum dilaporkan kepada Yayasan Darul Hijrah Puteri, sehingga kepala sekolah yang baru harus mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan tersebut. Sebuah proyek besar harus dikerjakan oleh kepala sekolah yang baru dengan dibantu oleh bunda paud yang lain dalam menyelesaikan laporan kepada yayasan tersebut.

Kepala sekolah yang baru ini walaupun tidak memiliki latar belakang pendidikan anak usia dini namun kepribadian beliau sangat lembut, penyabar, mengayomi, penyayang terhadap anak-anak, dan yang terpenting beliau mau mempelajari dalam memahami dengan gigih bagaimana menjadi seorang kepala sekolah dan pendidik di PAUD walaupun dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Penanganan konflik kedua yang ada di Paud IT Quratul A`yun yaitu memakai strategi mediasi (*Mediation*), dalam penanganan hal ini menyangkut pihak ketiga yang ikut menangani/ membantu menyelesaikan konflik agar tujuan tercapai. (Viethzal Rivai dan Dedy Mulyadi: 2011). Paud IT Quratul A`yun memilih pihak ketiga dari luar, artinya orang ketiga bukan dari yang berkonflik. Kepala sekolah yang baru menangani konflik kedua ini dengan tidak menambah karyawan baru namun mengoptimalkan tenaga yang ada dengan menghimbau untuk saling membantu dalam mengerjakan kewajiban sebagai guru dan pengasuh di PAUD tersebut. Selain itu juga beliau menekankan untuk bersama-sama dalam mendidik dan mengasuh anak-anak PAUD terlebih lagi pada anak-anak penitipan yang usianya dibawah tiga tahun karena memerlukan perhatian khusus dengan kata lain meningkatkan kerjasama team.

Mengenai hal operator PAUD yang telah *resign* dalam hal ini penanganannya pihak ketiga yang ikut menangani/ membantu menyelesaikan konflik agar tujuan tercapai yaitu dengan cara mengangkat bunda Paud lain untuk menjabat sebagai operator PAUD IT Quratul A`yun sebagai pengganti operator yang sudah *resign*. Kebijakan yang di ambil oleh operator PAUD yang baru dalam menangani hilangnya data murid PAUD maka beliau menyarankan untuk mengumpulkan ulang biodata murid berupa akte kelahiran dan kartu keluarga yang di informasikan kepada masing-masing walimurid.

Penanganan konflik ketiga yang ada di Paud IT Quratul A`yun yaitu memakai strategi kompromi atau tawar-menawar untuk melakukan kompromi sehingga mendapatkan kesepakatan. Tujuan masing-masing pihak adalah untuk mendapatkan kesepakatan terbaik yang saling menguntungkan. Pengompromian akan berhasil apabila kedua belah pihak saling menghargai

dan saling percaya. (Husaini Usman, 2019: 264). Strategi kompromi ini paling efektif dan efisien, senang dan tidak ada pihak lain yang merasa dirugikan, gaya ini berusaha untuk mencari titik tengah, sehingga kalau sudah ada kesepakatan bersama kita putuskan dan semua pihak menerima dengan lapang dada demi tercapainya visi misi sekolah.

SIMPULAN

Sumber-sumber konflik yang ada di Paud IT Quratul A`yun ada tiga yaitu 1) bersumber dari faktor manusia 2). Bersumber dari faktor manusia 3) bersumber dari faktor manusia.

Jenis-jenis konflik yang ada di Paud IT Quratul A`yun ada tiga yaitu 1) diri sendiri dengan kelompok, 2) diri sendiri dengan kelompok. 3) konflik antara dua individu atau lebih (konflik interpersonal).

Manajemen penanganan konflik Paud IT Quratul A`yun yaitu perubahan struktur organisasi antara lain memakai strategi 1). *Mediation*, 2) *Mediation*, 3) tawar-menawar (kompromi).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muslimin, *Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah*, Jurnal Paedagogy, 1, (01), 2014.
- H. E. Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2019
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2009
- Husaini Usman. *Administrasi manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara. 2019
- Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan Islam*, Banjarmasin: Antasari Press. 2011
- M. Quraish Shihab. *Wawasan AlQuran Tafsir Tematik atas Pelbagai persoalan Umat*. Bandung: Mizan. 2007
- Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga. 2007

Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2018

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. 2011