



Konflik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus SMP Muhammadiyah Salam Magelang)

Afga Sidiq Rifai¹, Suwarno²

^{1,2}STIT Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi, Indonesia

E-mail: afgasidiqrifai1989@gmail.com, suwarno.stitmtn@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-13 Keywords: <i>Conflict; Educational Institutions; Conflict Management; Communication; Case Study.</i>	Conflict within educational institutions is inevitable, given the interactions among various stakeholders such as students, teachers, and management, each with differing interests and perspectives. This study aims to analyze the types of conflicts that occur at SMP Muhammadiyah Salam Magelang and how these conflicts are managed and their impact on the learning process. The research uses a case study method with a qualitative approach, involving in-depth interviews, observation, and document analysis. The findings indicate that conflicts in this school are largely influenced by ineffective communication, differing values between students and teachers, and managerial issues in school administration. Conflicts between students and between teachers and students often stem from differing understandings of rules and expectations. Meanwhile, conflicts between teachers and school management frequently arise due to policies that are perceived as lacking transparency and not involving all stakeholders in decision-making. Conflict resolution is handled through mediation and open discussions, although it is not always effective in addressing the root causes. Based on these findings, it is recommended that the school improve communication among all stakeholders, involve all parties in policy decisions, and provide conflict management training for the entire academic community. This study is expected to contribute to the understanding of conflict dynamics in educational institutions and offer practical solutions for managing them.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-13 Kata kunci: <i>Konflik; Lembaga Pendidikan; Manajemen Konflik; Komunikasi; Studi Kasus.</i>	Konflik dalam lembaga pendidikan merupakan hal yang tak terhindarkan, mengingat interaksi antara berbagai elemen seperti siswa, guru, dan pihak manajemen yang memiliki kepentingan dan perspektif yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jenis-jenis konflik yang terjadi di SMP Muhammadiyah Salam Magelang, serta bagaimana konflik tersebut dikelola dan dampaknya terhadap proses pembelajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di sekolah ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang tidak efektif, perbedaan nilai antara siswa dan guru, serta masalah manajerial dalam pengelolaan sekolah. Konflik yang terjadi di antara siswa dan antara guru dengan siswa cenderung berujung pada perbedaan pemahaman terhadap aturan dan harapan yang ada. Sementara itu, konflik antara guru dan manajemen sekolah lebih sering muncul karena kebijakan yang dianggap kurang transparan dan tidak melibatkan partisipasi semua pihak. Penanganan konflik dilakukan dengan pendekatan mediasi dan diskusi terbuka, meskipun tidak selalu efektif dalam menyelesaikan akar permasalahan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak sekolah lebih meningkatkan komunikasi antar elemen terkait dan melibatkan seluruh pihak dalam pengambilan kebijakan, serta memberikan pelatihan tentang manajemen konflik untuk seluruh civitas akademika. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dinamika konflik di lembaga pendidikan dan menawarkan solusi praktis dalam penanganannya.

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri-sendiri, yang selalu berinteraksi dengan manusia lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam interaksinya dengan manusia lain tidaklah selalu berjalan dengan mulus dan muncul beberapa permasalahan dan konflik yang terjadi akibat interaksi manusia. Terlebih

interaksi manusia dalam suatu kelompok ataupun organisasi yang intensitas bertemunya lebih besar. Konflik erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan tidak dihargai, merasa disakiti, kecewa dan perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja.

Konflik terjadi apabila muncul interaksi pertentangan antagonis antara dua pihak atau

lebih. Konflik merupakan bagian tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi modern dan merupakan sebuah keniscayaan. Munculnya konflik tidak selalu menjadi permasalahan yang negatif, bahkan adanya konflik bisa menjadi sesuatu hal yang positif, apabila suatu konflik bisa diselesaikan dengan baik. Terkadang konflik sengaja dimunculkan untuk mengevaluasi organisasi atau untuk meningkatkan kualitas dari organisasi atau lembaga.

Konflik yang menjadi suatu masalah perlu diatasi, mengatasi konflik maka dibutuhkan suatu manajemen yang baik, adanya manajemen konflik menjadikan permasalahan cepat bisa teratasi dan komunikasi yang baik antar pihak-pihak yang berkonflik bisa teratasi. Manajemen konflik juga bisa untuk mencari akar permasalahan timbulnya konflik. Yang berarti manajemen konflik mampu menganalisa konflik dari timbulnya, permasalahan, dan penyelesaian konflik. Terlebih dalam suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan membutuhkan suatu manajemen konflik untuk mengatasi permasalahan yang timbul, sekaligus untuk mempertahankan dan memajukan kualitas sekolah.

Studi kasus tentang Manajemen Konflik di lembaga pendidikan SMP Muhammadiyah Salam Magelang ini akan mengulas tentang konflik-konflik yang terjadi di lembaga pendidikan tersebut terlebih konflik ini berada pada titik klimaks ketika terjadi pergantian kepala sekolah pada tahun 2010. Adanya ketidakpuasan akan kebijakan Yayasan mengakibatkan konflik internal di lembaga tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis konflik yang terjadi di SMP Muhammadiyah Salam Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika konflik yang melibatkan siswa, guru, dan manajemen sekolah. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi, sementara data sekunder berasal dari dokumen-dokumen sekolah yang relevan. Meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif terhadap interaksi di sekolah, dan analisis dokumen terkait kebijakan serta aturan yang ada. Data dianalisis dengan teknik analisis tematik, mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul terkait konflik dan cara penyelesaiannya. Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk memastikan validitas data dan melakukan diskusi dengan rekan sejawat untuk meningkatkan

keandalan temuan. Peneliti menjaga kerahasiaan informan dan memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan persetujuan pihak sekolah serta partisipasi sukarela. Metode ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang jenis-jenis konflik yang terjadi di sekolah dan cara-cara efektif untuk mengelolanya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Konflik.

Konflik adalah permasalahan, perbedaan pendapat atau sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama. Ada beberapa jenis konflik dalam organisasi, berdasarkan pihak-pihak yang saling bertentangan, ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu:

a) Konflik dalam diri individu.

Konflik jenis ini muncul jika seorang individu menghadapi ketidakpastian mengenai pekerjaan yang ia harapkan untuk dilaksanakan, jika berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau jika individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuan.

b) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama.

Konflik jenis ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian dan konflik antar peranan (misal antar manajer dan karyawan).

c) Konflik antara individu dan kelompok.

Konflik ini berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerjanya. Misalnya, seorang individu diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

d) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama.

Konflik ini terjadi karena adanya pertentangan kepentingan antar kelompok dalam organisasi.

e) Konflik antar organisasi.

Konflik jenis ini timbul karena adanya bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu Negara. Biasanya konflik ini mengarah pada timbulnya produk baru, jasa, teknologi baru, harga yang lebih murah, dan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien.

2. Manajemen Konflik.

Manajemen konflik adalah cara menyelesaikan masalah atau penanganan suatu permasalahan. Menurut Ross bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Ada tiga metode dalam menyelesaikan suatu konflik, yaitu stimulus konflik pada bagian organisasi yang pelaksanaan kegiatannya lambat karena tingkat konflik terlalu rendah, pengurangan konflik bila terlalu tinggi atau menurunkan produktivitas dan penyelesaian konflik

a) Metode Stimulus Konflik

Dalam situasi konflik terlalu rendah sehingga menyebabkan para karyawan takut berinisiatif dan menjadi pasif, manajer perlu merangsang timbulnya persaingan dan konflik yang dapat mendorong peningkatan prestasi. Metode ini terdiri atas:

Penempatan orang baru atau orang luar ke dalam kelompok tersebut. Penyusunan kembali organisasi, Penawaran bonus, insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, Pemilihan manajer-manajer yang tepat, Perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan.

b) Metode pengurangan Konflik

Metode ini bertujuan untuk menekan terjadinya antagonis yang ditimbulkan oleh konflik. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik, yaitu;

Mengganti tujuan yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok yang terlibat konflik.

Mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk dapat menghadapi "ancaman" atau "musuh" yang sama.

c) Metode Penyelesaian Konflik

Ada lima metode untuk menangani konflik yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi, yaitu:

1) Competition

Metode ini digunakan bila salah satu pihak berusaha untuk mencapai tujuan tanpa menghiraukan dampaknya terhadap pihak-pihak lain. Metode ini juga menyajikan suatu perjuangan menang/kalah kepada pihak-pihak yang berselisih. Biasanya pihak yang berkuasa akan berusaha untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan memanfaatkan kekuasaan yang ada di pihaknya. Siap yang setuju dengan pimpinan, dan yang yang tidak setuju silahkan mengundurkan diri.

2) Avoidance

Metode ini diterapkan bila salah satu pihak yang berselisih menarik diri atau berusaha menekan konflik yang terjadi.

3) Accomodation

Dalam metode ini salah satu pihak berusaha untuk mengalah, dalam artian memenuhi tuntutan pihak oposisinya. Dalam rangka menjaga hubungan, salah satu pihak bersedia untuk dikorbankan.

4) Compromise

Metode ini adalah mencari jalan tengah antara dua pihak yang saling berselisih tetapi masing-masing sama-sama bersedia berkorban, sehingga kompromi akan terjadi.

5) Collaborating

Metode ini berupaya memberikan keuntungan bagi setiap pihak yang berselisih. Dengan mengubah konflik menjadi pemecahan masalah bersama. Jadi pihak-pihak yang bertentangan bersama-sama mencoba memecahkan masalahnya dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi.

3. Konflik di SMP Muhammadiyah Salam

Tidak dipungkiri dimanapun manusia berada pasti akan menemui sebuah permasalahan baik secara individu apalagi secara kelompok, terlebih dalam mengkoordinir sesuatu organisasi lembaga atau Negara. Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Salam adalah lembaga pendidikan menengah yang dikelola oleh Yayasan Muhammadiyah

yang terletak di Dusun Krakitan Desa Sucen Kecamatan Salam Kabupaten Magelang. Didirikan di atas tanah wakaf pada tahun 1963, termasuk sekolah tua di wilayah tersebut.

Pada Tahun ajaran 2011/2012 sekarang ini jumlah siswa adalah 116 dengan jumlah guru 13 dengan 1 orang karyawan. Sebelum bermunculan sekolah Negeri sekolah ini berkembang pesat dengan jumlah murid tiap tahunnya begitu besar untuk ukuran sekolah di desa. Karena banyak sekolah Negeri bermunculan sekolah swasta mulai sedikit ditinggalkan oleh masyarakat dengan pertimbangan sekolah negeri lebih murah biayanya bahkan gratis. Melihat minat sekolah di negeri lebih besar sekolah swasta berinovasi dengan mengembangkan model Full Day dan Boarding School dengan mempertimbangkan tuntutan masyarakat yang menghendaki anaknya tidak hanya pandai secara keilmuan tetapi juga pandai secara karakter (akhlak). terbukti masyarakat mulai melirik untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah Full Day.

Dan pada tahun ajaran 2010/2011 SMP Muhammadiyah salam memulai pelayanan sekolah dengan sistem Full Day dan Boarding School. Full Day School diperuntukkan untuk siswa yang tidak mukim dan layanan Boarding School diperuntukkan untuk siswa yang menghendaki mukim dengan pengawasan beberapa pengasuh selama di asrama. Karena umur layanan ini belum begitu lama kurang lebih baru satu setengah tahun, maka belum nampak jelas perkembangannya, tetapi sudah bisa dikatakan lebih baik. Dikatakan lebih baik karena murid dan para guru lebih bisa tertib dan terkoordinir.

Layanan Full Day School di SMP Muhammadiyah Salam KBM dilaksanakan mulai pukul 07.00-14.45 dengan diakhiri sholat ashar berjamaah, dan setelah sholat siswa baru diperbolehkan meninggalkan sekolah.

Pelaksanaan layanan ini ternyata kurang didukung oleh kesiapan para guru, dan kurangnya persiapan yang matang dalam menjalankan sekolah Full day, terlebih guru-guru PNS yang diperbantukan (DPK). Sehingga pada awal pelaksanaannya muncullah beberapa permasalahan dan konflik. Terlebih layanan Full Day ini dirintis oleh kepala yang baru saja menjabat yang semula hanya guru biasa kemudian menggantikan kepala yang sekarang menjadi

guru biasa, sehingga muncullah ketidak harmonisan antara kepala yang baru dengan mantan kepala, mantan kepala sekolah merasa bahwa dirinya dilengserkan oleh penggantinya, dan kepala sekolah yang baru menghendaki ada kemajuan sekolah dengan berbagai inovasi pembelajarannya. Latar belakang mantan kepala sekolah tidak dipilih kembali karena dianggap kurang loyal terhadap Muhammadiyah, dikarenakan pada jam-jam efektif pembelajaran sering sekali meninggalkan sekolah untuk mengisi pengajian di masyarakat. Meskipun dari sekolah tetap menghendaki kepala yang lama tetap di pertahankan tetapi cabang menghendaki pergantian kepala sekolah sehingga kepala yang lama merasa di sakiti dan didholimi.

Selain di atas beberapa permasalahan yang muncul pasca pergantian kepala sekolah dan layanan berbasis Full Day School, diantaranya:

- a) Permasalahan Antara Kepala Sekolah dengan Mantan kepala sekolah
- b) Mantan Kepala Sekolah membuat statemen kepada kepala sekolah yang baru dengan menyebut dirinya telah mengkhudeta dirinya.
- c) Mantan sekolah di dalam pengajian-pengajian mengatakan pada jamaahnya bahwa apabila dirinya tidak menjabat kepala sekolah lagi maka akan ada penurunan kualitas sekolah dan kuantitas murid.
- d) Menggembosi para murid untuk keluar dan pindah sekolah.
- e) Tidak mau menghadiri forum-forum diskusi yang diadakan oleh kepala sekolah.
- f) Membuat terror SMS kepada kepala sekolah bahwa dirinya mencari kekayaan dengan menjabat kepala sekolah yang baru dan orang-orang yang dekat kepadanya.
- g) Permasalahan antara Guru DPK dengan kepala sekolah.
- h) Para Guru DPK tidak siap apabila meninggalkan sekolah setelah sholat ashar, mereka menggunakan patokan jam dinas dalam kerjanya.
- i) Para Guru DPK kurang maksimal di dalam bekerjanya, terlihat bahwa ada mereka mengajar hanya untuk memenuhi tuntutan jam sertifikasi.
- j) Para Guru DPK sulit untuk diajak memajukan sekolah dengan berbagai inovasi pembelajaran.
- k) Permasalahan antara Guru DPK dengan Guru Honorer

- l) Guru Honorer memperlakukan kinerja guru DPK yang cenderung lebih pasif dari pada guru DPK.
- m) Guru Honorer memperlakukan mereka lebih banyak kerjanya dari pada Guru DPK terlebih mereka yang sudah sertifikasi tetapi kinerjanya sedikit.
- n) Hubungan antara Kepala sekolah yang baru dengan para guru Honorer masih dirasakan harmonis, karena mereka sama-sama sepejuangan dan untuk memajukan sekolah. Dengan sekolah yang berkualitas maka sekolah akan banyak diminati masyarakat sehingga dengan kuantitas murid yang banyak maka pendapatan para guru Honorer juga akan ikut naik.

4. Manajemen Konflik SMP Muhammadiyah Salam Magelang

Prinsip yang dimiliki kepala sekolah yang baru adalah mencari guru baru yang berkualitas dan mau diajak mengembangkan sekolah lebih mudah dari pada harus mengurus guru-guru yang tidak mau diajak maju. Sehingga dalam menyelesaikan beberapa konflik yang bermunculan kepala sekolah sebagai manajer menerapkan beberapa metode penyelesaian konflik, diantaranya;

a) Kepala Sekolah dengan Mantan Kepala Sekolah

Ketika menyelesaikan konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan mantan kepala sekolah. kepala sekolah menerapkan pertama metode pengurangan konflik yaitu dengan mengundang mantan kepala sekolah dan tokoh muhammadiyah sebagai penengah untuk menyatukan kedua belah pihak agar bisa bekerja bersama lagi. Kedua menggunakan metode Avoidance kepala sekolah berusaha menekan konflik, meredam permasalahan dengan maksud agar mantan kepala sekolah mau bersinergi bersama-sama memajukan sekolah, tetapi mantan kepala sekolah justru menghendaki dirinya memisahkan diri saja dari SMP Muhammadiyah Salam. Ketiga menggunakan metode Competition yang berartisan manajer mulai menggunakan kekuasaannya, metode ini terpaksa dilakukan karena mantan kepala sekolah sudah tidak bisa diajak memajukan sekolah tetapi malah menggembosi para murid untuk meninggalkan sekolah dan menyebarkan berita tidak benar maka kepala sekolah

mengundang untuk menandatangani surat komitmen kerja yang berisikan kalau masih mau di SMP Muhammadiyah Salam silahkan menandatangani surat pernyataan komitmen kerja dengan beberapa aturan, tetapi kalau sudah tidak mau diajak memajukan sekolah boleh tidak menandatangani dengan konsekuensi meninggalkan sekolah. Dan kebijakan ini atas persetujuan cabang dan diketahui oleh daerah Muhammadiyah Magelang.

b) Kepala Sekolah dengan Guru DPK

Dalam manajemen konflik dengan Guru DPK setelah dirasakan belum selesai ketika menggunakan diskusi untuk mencari penyelesaian dari beberapa permasalahan yang ada, menegur dan menjelaskan kesalahan-kesalahan guru DPK memberikan solusi dan kesepakatan bersama maka terpaksa kepala sekolah menggunakan metode Competition menggunakan kekuasaannya untuk menyelesaikan konflik yang tak kunjung usai, metode ini sekaligus menyelesaikan konflik antar Guru DPK dengan Guru Honorer yaitu mereka diundang oleh kepala sekolah untuk menandatangani surat komitmen kerja memajukan sekolah dengan beberapa aturan yang harus diikuti, dan bagi Guru yang tidak mau menandatangani surat itu diperbolehkan mencari sekolah lain. Pada akhirnya semua guru disuruh menandatangani surat komitmen kerja Tanpa terkecuali, ternyata dengan metode Competition inilah permasalahan yang ada di SMP Muhammadiyah Salam sedikit demi sedikit bisa teratasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Manajemen konflik sangat diperlukan oleh lembaga pendidikan, untuk mengatasi konflik yang muncul dan terjadi. Dengan adanya manajemen yang baik dimaksudkan semua permasalahan yang ada dapat teratasi.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa, SMP Muhammadiyah Salam Magelang dalam mengatasi suatu konflik sedikit banyak sudah menerapkan beberapa metode. Kepala sekolah sebagai manajer yang mempunyai kekuasaan terbukti mampu menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi antara dirinya dengan mantan kepala sekolah, dirinya dengan Guru DPK dan konflik yang terjadi antara Guru DPK dengan Guru Honorer dengan metode Competition sebagai metode

terakhir penyelesaian konflik di sekolah tersebut.

Penelitian tentang konflik pada lembaga pendidikan perlu dilakukan lebih lanjut, mengingat konflik merupakan suatu fenomena sosial yang sulit untuk dihindari, makalah ini merupakan penelitian lapangan sederhana yang butuh kajian lebih lanjut.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Konflik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus SMP Muhammadiyah Salam Magelang).

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi & Lia Yuliani, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008
- Ann Marriner-Tomey, *Guide To Nursing Management and Leadership*, Inc St Louis USA Mosby – Year Book, 1996.
- Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2001
- Hardjana, A.M, *Konflik di Tempat Kerja*, Jakarta: Kanisius.
- Pickering, *Kiat-kiat Manangani Konflik*, Jakarta: Erlangga.
- Swansburg, R.C., *Management and Leadership for Nurse Managers (2th ed)*, London England: Jones and Bartlett Publishers Inc, 1996.
- Winardi, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*, Bandung: Mandaraju, 1994.
- Wijono. S, *Konflik dalam Organisasi/Industri dengan Strategi Pendekatan Psikologi*, Semarang: Satya Wacana.
- Wiyono, Djoko, *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*, Surabaya: Airlangga.