

# Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa SMA Negeri 1 Menganti

Liana Andira\*<sup>1</sup>  
Isaura Nur Havidah Putri<sup>2</sup>  
Nuphanudin<sup>3</sup>  
Syunu Trihantoyo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

\*e-mail: [liana.23055@mhs.unesa.ac.id](mailto:liana.23055@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [isaura.23058@mhs.unesa.ac.id](mailto:isaura.23058@mhs.unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id](mailto:nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id)<sup>3</sup>, [syunutrihantoyo@unesa.ac.id](mailto:syunutrihantoyo@unesa.ac.id)<sup>4</sup>

## Abstrak

Konflik ialah fenomena yang tak terelakkan dalam dinamika organisasi, terutama di lingkungan pendidikan seperti sekolah. Faktor-faktor seperti perbedaan keahlian, komposisi kelompok, dan tujuan individu dapat memicu konflik di antara anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi penerapan manajemen konflik sebagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan siswa di SMA Negeri 1 Menganti. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika konflik di sekolah. Manajemen konflik mengharuskan pihak-pihak yang terlibat untuk merumuskan strategi penyelesaian konflik yang efektif dan mengimplementasikannya secara terencana. Efektivitas manajemen konflik menjadi kunci dalam membangun kemajuan dan kesejahteraan di sekolah, memperkuat hubungan antara siswa, guru, dan tenaga kependidikan. Artikel ini menjelaskan proses identifikasi dan penanganan konflik secara efektif, dengan fokus pada konflik antara siswa, guru, dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Menganti. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dan meningkatkan dinamika konflik di lingkungan pendidikan.

**Kata kunci:** Manajemen, Konflik, Pencegahan, Strategi efektif, SMA Negeri 1 Menganti

## Abstract

Conflict is an inevitable phenomenon in organizational dynamics, especially in educational environments such as schools. Factors such as differences in expertise, group composition, and individual goals can trigger conflict among organizational members. This research aims to explore the application of conflict management as a strategy to improve student discipline at SMA Negeri 1 Menganti. The research method used is qualitative, which involves collecting data through observation, interviews and documentation to gain an in-depth understanding of the dynamics of conflict in schools. Conflict management requires the parties involved to formulate effective conflict resolution strategies and implement them in a planned manner. Effective conflict management is key in building progress and prosperity in schools, strengthening relationships between students, teachers and education staff. This article explains the process of identifying and handling conflict effectively, with a focus on conflicts between students, teachers and education staff at SMA Negeri 1 Menganti. Thus, this article makes an important contribution to understanding and improving the dynamics of conflict in educational environments.

**Keywords:** Management, Conflict, Prevention, Effective Strategies, SMA Negeri 1 Menganti

## PENDAHULUAN

Pada saat ini kedisiplinan siswa tergolong sangatlah rendah, karena dengan sering terlambat ataupun bolos pada waktu pelajaran berlangsung, serta maraknya siswa yang melakukan aksi tawuran sesama pelajar dan membuat kegaduhan dilingkungan sekitar sekolah. Manajemen konflik dalam meningkatkan kedisiplinan siswa SMA Negeri 1 Menganti yang telah kami susun dengan hasil penelitian berfokus pada penyelesaian konflik dalam mengikatkan kedisiplinan disekolah yang dialami masyarakat dalam lingkungan sekolah seperti murid dan guru. Karena disiplin adalah bagian penting dari pendidikan dan pembelajaran, disiplin siswa sangat penting. Disiplin adalah "keadaan yang terkendali dan teratur bagi siswa sekolah, yang didalamnya tidak

ada pelanggaran yang secara langsung atau tidak langsung merugikan siswa itu sendiri dan sekolah secara keseluruhan. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada siswa untuk menghasilkan siswa yang tidak hanya cemerlang secara akademik tetapi juga memiliki akhlak dan pengendalian diri yang baik. Kenyataannya, meskipun kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kehidupan dan perilaku siswa, namun masih ada siswa yang kurang memperhatikan kedisiplinan.” (Nupusiah et al., 2023)

Sebab aspek tersebut banyaknya para peserta didik yang tidak memahami seberapa pentingnya penegakan aturan yang telah ditetapkan kepada mereka, sehingga para siswa merasa terbebani serta susah untuk mematuhi peraturan yang telah diberlakukan. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik jika tidak segera diselesaikan dengan baik. Dalam setiap sekolah pasti akan mengalami sebuah konflik. Dalam lingkungan sekolah, konflik bisa dialami oleh berbagai pihak. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan suatu wadah dengan berkumpulnya segala perbedaan, seperti “komunikasi yang tidak efektif, sistem imbalan yang tidak layak, factor individual. Konflik timbul pada tiga tempat yaitu konflik pribadi, konflik kelompok, dan konflik organisasi. Adapun demikian, konflik tidak perlu ditakuti maupun dihindari. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru akan berubah menjadi kekuatan baru yang besar dalam berinovasi serta sangat berpotensi untuk pengembangan sebuah organisasi” (Yanto, 2022). Dalam masa remaja potensi timbulnya konflik akan semakin banyak, hal ini dikarenakan remaja masih memiliki sikap yang labil dan berubah-ubah.

Konflik dalam kehidupan sehari-hari memang ada dan selalu ada selama seseorang hidup dalam masyarakat. Konflik yang terjadi antar perorangan dan antar kelompok merupakan suatu bagian dari sejarah umat manusia. Berbagai macam keinginan seseorang dan tidak tercapainya keinginannya dapat juga berakhir dengan konflik. Perbedaan sudut pandangan antar seseorang juga dapat menimbulkan sebuah konflik. Jika terjadi konflik antara individu satu dengan yang lainnya tidak dapat terselesaikan secara adil dan wajar, maka hal itu dapat menjadi konflik antar kelompok masyarakat. Pada umumnya konflik sering terjadi karena suatu permasalahan kecil dan sederhana. Perbedaan sikap dan pendapat, seperti ketidaksetujuan, dapat menyebabkan konflik antar individu. Sudah jelas bahwa masalah yang sederhana dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar jika tidak segera diselesaikan. Oleh karena itu, setiap masalah, terlepas dari seberapa kecil, harus segera diselesaikan untuk menghindari perselisihan yang lebih besar (Bashori & Anggung Manumanoso Prasetyo, 2020)

Dengan adanya konflik dalam sekolah, maka diperlukan manajemen yang tepat dalam menyelesaikan konflik di sekolah. Serangkaian tindakan dan reaksi antara pihak yang terlibat dalam konflik dan pihak yang tidak terlibat dalam konflik dikenal sebagai manajemen konflik. “Manajemen konflik merupakan langkah yang diambil dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.” (Yanto, 2022). Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi, termasuk perilaku para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran konflik. Ini juga dapat mencakup bantuan diri sendiri, bekerja sama dalam memecahkan masalah tanpa bantuan pihak ketiga, atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga.

Dalam mengelola manajemen konflik adalah aktivitas menghindari perbedaan pendapat yang tidak menyenangkan dan menjaga komunikasi pada pihak lain yang tidak ada relevansinya dilakukan juga secara berkesinambungan dan terintegritas pada unit kerja lainnya sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam menjaga kinerja individu seseorang dan kelompok kerjanya pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu strategi manajemen konflik melalui lima aktivitas yaitu menghindari, mengakomodasi, mengkompromikan, berkompetisi, mengkolaborasi (Wartini, 2016)

Berdasarkan observasi awal, SMA Negeri 1 Menganti menjelaskan bahwasannya telah menerapkan manajemen konflik di dalam lingkungan sekolah, namun pelaksanaannya masih belum terimplementasikan secara baik di dalam lingkungan sekolah. Terdapat sebagian peserta didik SMA Negeri 1 Menganti menerapkan kedisiplinan yang baik dengan menerapkan tata tertib sekolah. Sementara, masih ada juga sebagian peserta didik SMA Negeri 1 Menganti yang masih memiliki tingkat kedisiplinan tidak baik atau kurang, dengan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah diberlakukan oleh pihak sekolah, seperti ketika jam pelajaran dimulai para peserta didik yang tidak suka dengan guru mata pelajaran tersebut, mereka tidak mengikuti mata pelajaran tersebut, kurang memperhatikan dengan baik ketika guru menerangkan, pakaian sekolah yang kurang rapi atau dikeluarkan. Kepala sekolah dan para guru di sekolah SMA Negeri 1 Menganti telah berusaha untuk menangani konflik yang berkaitan dengan kedisiplinan peserta didik, agar kedepannya terbentuk sekolah yang tertib dan taat pada peraturan yang telah diterapkan sekolah.

## **METODE**

Metode yang digunakan peneliti dalam artikel ini adalah metode kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan pada konteks, interpretasi, dan juga pengalaman subjektif. Teknik yang digunakan adalah wawancara mendalam dan juga observasi partisipatif dengan memberikan beberapa butir pertanyaan yang ditujukan kepada salah satu guru BK dan beberapa siswa SMA Negeri 1 Menganti sebagai subjek utama dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti dapat mendapatkan suatu pemahaman yang mendalam mengenai manajemen konflik dalam meningkatkan kedisiplinan siswa yang ada pada SMA Negeri 1 Menganti. Metode kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi pola manajemen konflik yang ada, sehingga peneliti mampu merumuskan rekomendasi ataupun strategi yang relevan untuk meningkatkan manajemen konflik dalam meningkatkan kedisiplinan siswa di sekolah melalui pendapat dua arah (pendapat guru BK dan pendapat siswa), sehingga dipastikan data yang dihasilkan sesuai dengan keadaan yang terjadi. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti mampu untuk memahami dinamika dan perubahan sosial yang ada pada subjek secara langsung. Sehingga data yang dihasilkan dari observasi ini dijadikan satu dan diolah menjadi kalimat yang relevan dengan tema sesuai dengan metode kualitatif.

## **TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan. Alokasi yang menjadi sasaran penelitian adalah SMA Negeri 1 Menganti. Dalam pengambilan data dari hasil penelitian dibagi menjadi dua yakni data primer dan data sekunder. Data primer ialah data penelitian yang diambil secara langsung dari subjeknya tanpa adanya penghubung. Adapun dalam teknik pengambilan data secara langsung pada subjeknya sebagai sumber informasi, dengan melakukan wawancara kepada guru BK dan perwakilan kelas XII siswa SMA Negeri 1 Menganti mengenai Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan, kemudian melalui pengamatan atau observasi dan dokumentasi. Data sekunder ialah suatu data penambahan dengan berbentuk dokumen, baik secara tertulis maupun dalam bentuk foto. Didalam data sekunder berisi tentang dokumentasi, buku tata tertib sekolah, serta catatan-catatan yang berkaitan dengan permasalahan khususnya yang sedang dialami SMA Negeri 1 Menganti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Presepsi Guru tentang Konflik dikelas**

#### **a. Pemahaman guru terhadap konflik di kelas**

Presepsi guru terhadap konflik di kelas dapat mempengaruhi interaksi antar siswa dan guru atau sebaliknya. Menurut teori Kurt Lewin, konflik sebagai interaksi antar

kekuatan yang berasal dari individu, misalnya tantangan dan permasalahan di dalam konteks pendidikan. Dalam penanganan konflik di kelas guru memiliki peran penting, misalnya menjalankan peranan peraturan, pengembangan, dan pengurusan konflik.

Presepsi guru juga dapat mempengaruhi kemampuan siswa dalam menangani konflik di kelas, seperti guru membantu siswa untuk mengidentifikasi dan mengembangkan konflik, mengatur konflik, dan mengembangkan strategi untuk memulihkan hubungan yang terganggu (Mona Ekawati, 2019). Sebelum menuju pada penyelesaian dalam manajemen konflik seorang ada, karena permasalahan atau konflik mempunyai sumber penyebab sehingga hal tersebut terjadi, maka guru BK dapat menyelidiki bagaimana komunikasi, struktur, dan variabel pribadi menimbulkan masalah. Oleh sebab itu, dari langkah inilah guru Bk akan lebih mudah menyelesaikan konflik yang ada.

“Tanggung jawab kami ketika ada konflik di kelas kita cari akar permasalahan kenapa harus sampai berkonflik, setelah itu semakin tau akar permasalahannya terus di carikan solusi, sesudah mendapat solusi dipantau, apakah solusi tersebut sudah jalan atau belum” (Anna et al., 2024)

Kurt Lewin mengembangkan teori belajar Cognitive-Field dengan memperhatikan kepribadian dan psikologi sosial. Menurut teorinya, perubahan struktur kognitif menyebabkan belajar. Lewin berpendapat bahwa tingkah laku adalah hasil dari interaksi antara kekuatan batil. Kekuatan batil dapat berasal dari dalam individu, seperti tujuan dan kebutuhan tekanan kejiwaan, dan dari luar individu, seperti tantangan dan masalah. Seorang psikolog, Kurt Lewin (1935, 1936) mengkaji perilaku sosial melalui pendekatan konsep "medan" atau "field" atau "ruang kehidupan" -life space. Kurt Lewin merumuskan perilaku sebagai  $B = f(P, E)$ , dimana B, P, dan E berturut-turut adalah behavior (perilaku), the person (individu), dan the environment (lingkungan) (Mona Ekawati, 2019).

Dalam pemahaman aspek ini perlu dipahami bahwasannya secara konservatif Menurut para psikolog, karakter individu (pemikiran dan kebiasaan). Secara bebas atau lepas dari pengaruh keadaan dimana individu melakukan suatu aktivitas. Akan tetapi, Lewin kurang beranggapan dengan kepercayaan tersebut Menurutnya, menjelaskan perilaku tanpa mempertimbangkan faktor situasi tidak cukup. Dia percaya bahwa setiap peristiwa psikologis, apakah itu berupa tindakan, pikiran, impian, atau harapan, bertanggung jawab atas "ruang kehidupan" individu. Lingkungannya dianggap sebagai rangkaian aturan dan struktur yang saling bergantung. Artinya "ruang kehidupan" merupakan batasan tindakan, impian, harapan, dan pikiran seseorang. Lewin memaknai "ruang kehidupan" sebagai seluruh peristiwa (masa lampau, sekarang, dan masa yang akan datang), yang berpengaruh pada perilaku dalam situasi tertentu.

Langkah-langkah yang di ambil guru Bk pada SMA Negeri 1 Menganti untuk mengenali dampak konflik terhadap kesejahteraan mental dan emosional siswa SMA Negeri 1 Menganti, guru Bk dapat mengidentifikasinya dengan memantau dari kejauhan/tidak terjun secara langsung konflik.

“Kalau guru bk perannya itu bukan yang otoritas begitu tidak, kita itu ibarat seperti teman yang mengontrol teman nya, misalkan mereka ada konflik dan sebagainya kaya tutor sebaya kita suruh anak-anak menyelesaikan masalahnya sendiri terus kita pantau, biar mereka punya fikiran oh... ada konflik ini gimana cara mencari solusinya untuk menyelesaikan masalah itu” (Anna et al., 2024)

Pengelolaan konflik yang dilakukan guru Bk di SMA Negeri 1 Menganti lebih mengutamakan nilai-nilai kebersamaan serta kekeluargaan atau memastikan bahwa siswa merasa didengar dan dipahami ketika mereka menghadapi konflik dengan guru,

maka jalan ditempuh untuk menyelesaikan kobflik secara sehat dan bijak yaitu dengan jalan kekeluargaan.

“Jadi anak-anak itu kan mencari solusinya sendiri kita diskusi masalahnya ini, bagaimana ada plan-plan untuk menyelesaikan masalah tadi. Guru dan siswa itu biasanya kesenjangan pola pikirnya, terus perbedaan zaman juga”

“Biasanya menghimbau anak-anak untuk memahami karakter guru masing-masing, ada beberapa guru yang tidak paham siswa, tetapi tidak banyak itu memicu terjadi adanya konflik Kembali lagi untuk menghimbau ke anak-anak memberi tahu kunci karakter setiap guru mapel itu bagaimana dan seharusnya kita mempunyai lembar catatan apakah ada masalah di setiap kelas melalui guru mapel masing-masing” (Anna et al., 2024)

Guru Bk pada SMA 1 Menganti memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam mengelola konflik dengan siswa di kelas dengan mengatakan,

“Biasanya diawal membuat kontrak dengan anak-anak, jadi kalau misalkan 1 tahun kedepan ini kita harus gimana, misalkan ada masalah harus bagaimana penanganannya kita dan jika harus tau kalau kepribadiannya agak susah gitu misal saya kewalahan dalam mengatasai, saya langsung melibatkan pihak ketiga” (Anna et al., 2024)

strategi guru Bk dalam menjaga keseimbangan antara menjaga otoritas dan memperhatikan kebutuhan serta perspektif siswa dalam menghadapi konflik dapat dilihat dari segi penanganannya dengan cara beliau pada saat mengontrol setiap kelas dengan menanyakan kepada wali kelas terkait konflik yang ada di dalam kelas serta memastikan bahwa kelas tersebut dapat di pastikan sudah kondusif. Sementara pengevaluasian dan merefleksikan pengalaman konflik dengan siswa untuk meningkatkan keterampilan guru Bk dalam mengelola konflik di masa depan yakni;

“Evaluasi ke guru mapel anak tersebut atau wali kelas menanyakan bagaimana anaknya, dan juga sebaliknya menanyakan kepada anak-anaknya bagaimana dengan gurunya. Lalu menanyakan apakah ada konflik dengan guru tersebut” (Anna et al., 2024)

### **Strategi Manajemen Konflik yang digunakan**

Dampak dari manajemen konflik dapat dirasakan dalam berbagai aspek kehidupan. Misalnya, di lingkungan sekolah dan kerja, manajemen konflik yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan antar individu dengan individu lainnya, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sementara di lingkungan keluarga, manajemen konflik interpersonal dapat memperkuat hubungan tali persaudaraan, mengajarkan komunikasi yang baik, dan mendukung terciptanya lingkungan perkembangan individu.

Manajemen konflik juga mempunyai peran yang sangat penting dalam memastikan hubungan yang produktif dan sehat di berbagai lingkungan. Dengan penggunaan strategi yang benar. Pakar manajemen *Kenneth W. Thomas* dan *Ralph H. Kilmann* mengembangkan model TKI (*Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*) yang mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik, yakni kompetisi, kolaborasi, kompromi, penyesuaian, dan menghindar. Model TKI mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik yang dapat digunakan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. *Kenneth W. Thomas* dan *Ralp H* mengembangkan taksonomi gaya manajemen konflik berdasarkan dua dimensi, yaitu *kooperatif* pada sumbu *horizontal* dan *asertif* pada sumbu *vertikal*. *Kooperatif* adalah upaya untuk membebaskan orang lain dalam menghadapi permasalahan, sedangkan di lain sisi, ketegasan adalah upaya seseorang untuk membiarkan diri mereka pribadi dalam menghadapi permasalahan/konflik. Dalam manajemen konflik mengharuskan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam konflik untuk menyusun strategi konflik, kemudian mengimplementasikannya guna menghasilkan suatu resolusi yang diharapkan,

berdasarkan ukuran kerja sama dan ketegasan. Berikut lima gaya manajemen konflik antara lain, sebagai berikut:

1. Kompetisi (*competing*)

Gaya ini ditandai dengan keinginan untuk memenangkan konflik dan mencapai tujuan sendiri tanpa memperhatikan kebutuhan pihak lain. Individu yang menggunakan gaya ini cenderung bersikap agresif dan dominan dalam menyelesaikan konflik. Gaya ini dapat digunakan ketika, dibutuhkan tindakan cepat dan tegas yang mendesak dalam keadaan darurat terkait pada isu-isu penting, diperlukan tindakan yang tidak populer perlu diterapkan misalnya, pemotongan biaya, penegakan aturan yang tidak populer, isu-isu yang penting bagi kesejahteraan perusahaan, pemimpin yakin bahwa dirinya benar dan harus melindungi diri sendiri dari orang-orang yang mengambil keuntungan dari perilaku yang tidak kompetitif (Sitepu & Hasugian, 2023)

2. Kolaborasi (*collaborating*)

Gaya ini menekankan pada kerjasama dan pencarian solusi yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Setiap individu yang menggunakan gaya ini berusaha untuk mencapai kesepakatan yang memenuhi kebutuhan semua pihak dan memperkuat hubungan diantara mereka. Gaya kolaborasi diperlukan pada saat pemimpin perlu menemukan solusi integratif dan demi kepentingan kedua belah pihak, perlu untuk belajar dan ingin menguji asumsinya, serta ingin memahami pandangan orang lain, ingin menggabungkan wawasan dari orang-orang yang memiliki perbedaan dari segi sudut pandang mengenai suatu masalah, ingin membuat aturan terkait dengan kepentingan orang lain dan menjadi keputusan bersama (Sitepu & Hasugian, 2023)

3. Kompromi (*compromising*)

Gaya ini melibatkan adanya kesediaan untuk melakukan kompromi demi mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Pemimpin yang menggunakan gaya ini mencari solusi yang dapat memberikan keuntungan dan kerugian secara seimbang diantara pihak-pihak yang terlibat. Gaya ini dapat digunakan pada saat tujuan cukup penting, tetapi tidak sebanding dengan dampak atau potensi gangguan yang akan diterima oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menggunakan cara-cara yang keras dan tegas, terdapat dua lawan dengan kekuatan yang sama dan teguh pada tujuannya, pemimpin ingin mencapai penyelesaian sejenak untuk menyelesaikan masalah secara kompleks, pemimpin memerlukan dengan adanya solusi yang tepat di bawah tekanan waktu sebagai suatu alternatif keputusan (Sitepu & Hasugian, 2023)

4. Penyesuaian (*accommodating*)

Gaya ini menekankan pada keinginan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain tanpa memperhatikan kebutuhan pada diri sendiri. Setiap individu yang menggunakan gaya ini menerima untuk mengalah demi memperkuat hubungan dengan individu yang lain. Gaya ini dapat digunakan ketika pemimpin telah menyadari bahwa ia perlu untuk memberikan ruang untuk solusi yang lebih baik guna dipertimbangkan, untuk belajar dari orang lain, merasa ingin memuaskan kebutuhan orang lain dan sebagai tanda adanya niat baik untuk membantu menjalin hubungan kerja sama, merasa perlu untuk membangun citra diri yang baik dan rendah hati, menyadari bahwa setiap keputusannya akan beresiko besar untuk gagal dan salah untuk mencapai tujuan, ingin menjaga keharmonisan, serta ingin membantu orang-orang yang dipimpinnya guna terciptanya perkembangan dengan membiarkan mereka belajar dari kesalahan mereka sendiri (Sitepu & Hasugian, 2023)

5. Menghindar (*avoiding*)

Gaya ini ditandai dengan kecenderungan untuk menghindari atau mengurung diri dari konfrontasi atau penyelesaian konflik. Individu yang menggunakan gaya ini cenderung mengabaikan atau menunda penyelesaian konflik. Gaya ini digunakan oleh seorang pemimpin ketika sebuah isu dianggap tidak penting atau ketika ada isu lain yang lebih penting serta mendesak, pemimpin merasa tidak adanya peluang untuk menang atau unggul, karena memiliki kekuasaan yang rendah atau melihat bahwa hal tersebut sangat sulit untuk diubah, potensi biaya untuk menghadapi konflik lebih besar daripada manfaat

dari penyelesaiannya, diperlukan pembiaran agar orang menjadi tenang dan mengurangi ketegangan ke tingkat yang kontra produktif, menampung lebih banyak informasi yang lebih luas dan lebih bermanfaat daripada provokasi langsung, adanya orang lain yang dapat menyelesaikan masalah dengan lebih efektif, adanya potensi masalah tersebut akan bersinggungan dengan hal-hal lainnya yang akan menambah masalah baru (Sitepu & Hasugian, 2023)

Didalam keterampilan manajemen konflik antara para guru dan peserta didik dapat pemahaman tentang gaya-gaya manajemen konflik guna memungkinkan tim untuk belajar berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi semua pihak. Para guru dan peserta didik juga dapat menggunakan model ini untuk mengelola konflik di lingkungan sekolah memastikan bahwa konflik diselesaikan dengan cara yang memperkuat hubungan mereka satu sama lain.

Jadi model TKI (*Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*) ini membantu para guru dan peserta didik memahami berbagai gaya manajemen konflik serta bagaimana masing-masing dapat diterapkan pada berbagai situasi konflik. Dengan memahami karakteristik masing-masing gaya, mereka dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi yang mereka hadapi. Selain itu, model TKI (*Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*) menekankan bahwa para guru dan para peserta didik harus menjadi kesadaran diri saat menggunakan gaya manajemen konflik ini. Para guru serta para peserta didik harus mengetahui kecenderungan yang mereka alami untuk menangani konflik dan bagaimana gaya-gaya ini dapat memengaruhi hasil penyelesaian suatu konflik. Para guru dan peserta didik yang sadar diri dapat belajar menyesuaikan gaya manajemen konflik mereka dengan situasi.

### **Faktor pemicu dan dampak terhadap Konflik**

Dalam kehidupan pendidikan tentu takkan lepas dari munculnya sebuah konflik di setiap harinya. Adanya konflik antara siswa dan guru dalam kelas sering kali timbul akibat munculnya kesalahpahaman di antara keduanya (wawancara). Selain itu, faktor-faktor seperti perbedaan pendapat dan gaya mengajar yang terlalu keras juga mampu memicu timbulnya konflik di kelas, dan akan menciptakan stigma tertentu terhadap guru. Perubahan ekspresi siswa dapat menjadi indikator dampak konflik, terlihat dari cara mereka menanggapi, seperti ekspresi wajah atau perilaku yang menunjukkan ketidakdengaran terhadap guru (wawancara). Penyelesaian awal konflik yang terjadi adalah dengan melakukan komunikasi dua arah antara guru dan siswa. Komunikasi merupakan hal penting untuk mempertahankan sebuah hubungan baik, seperti halnya pentingnya manusia bernafas agar bisa bertahan hidup (Kusuma, 2017).

Penting bagi guru untuk bisa menjadi lebih terbuka, mampu mendengarkan siswa, dan tidak lagi bersikap semena-mena (wawancara). Manajemen konflik yang baik dari guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan membangun hubungan yang positif dengan siswa. Selain itu, guru perlu memiliki pemikiran yang modern, berinovasi, dan lebih mampu untuk menghargai setiap siswa tanpa membanding-bandingkan satu sama lain. Hal ini dikarenakan, dengan membandingkan antara siswa satu dengan lainnya secara tidak langsung akan membuat siswa merasa kecil hati dan lebih menutup diri (wawancara).

Sebagai perwakilan siswa, kami mengharapkan guru yang dapat mengelola konflik dengan baik, menghargai, dan mengayomi, sehingga kami merasa didengarkan, dihormati, dan termotivasi untuk belajar dengan semangat yang tinggi (wawancara). Guru yang dapat menciptakan hubungan empati dan saling pengertian dengan siswa akan menjadi panutan dan mendapatkan rasa hormat serta kasih sayang dari siswanya. Dengan demikian, semangat belajar siswa akan meningkat, dan mereka akan menjadi lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan pembelajaran (wawancara).

Selain itu, penting bagi guru untuk memperhatikan kebutuhan individual setiap siswa dan memastikan bahwa semua siswa merasa dihargai dan diperhatikan. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang inklusif dan pemberian dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing siswa. Dengan memberikan perhatian dan dukungan yang memadai, guru dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja akademis siswa. Sehingga selain siswa menjadi lebih nyaman, para guru juga tidak akan kerepotan untuk menghadapi siswa nya yang bandel dan tidak dapat lagi dibilangi secara baik.

Dalam mengelola konflik, guru juga perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik, termasuk kemampuan mendengarkan dengan empati dan menyampaikan pesan dengan jelas dan bijaksana. Komunikasi yang efektif dapat membantu menghindari eskalasi konflik dan menciptakan pemahaman dan pandangan yang lebih baik antara guru dan siswa. Cara pandang yang dimaksud adalah bagaimana siswa dan guru mampu merefleksikan diri mereka atau perilaku mereka terhadap perilaku yang mereka berikan ke orang lain (Akbar et al., 2018). Dengan demikian, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan produktif bagi semua siswa. Karena, untuk saat ini kebanyakan siswa yang nakal hanyalah siswa yang butuh bercerita dan didengar. Sehingga mereka akan cenderung mencari perhatian ke gurunya dengan berulah.

Selain itu, konflik yang sering muncul adalah konflik interpersonal yang sering dialami oleh individu pada usia rawan atau usia remaja (SMP-SMA) (Nadya, 2020). Konflik ini biasa disebut juga dengan konflik antarpribadi dan merupakan salah satu hal yang tidak asing lagi terjadi di sekolah. Hal ini sering disebabkan dari adanya perbedaan pendapat yang ada, sehingga masing-masing individu akan mempertahankan ego nya untuk kepentingannya masing-masing. Dalam hal ini, manajemen konflik merupakan hal sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai konflik yang muncul di sekolah. Sehingga, kerja sama antara siswa, guru dan semua yang berada di lingkungan sekolah menjadi aspek penting dalam manajemen konflik guna menyelesaikan permasalahan yang ada.

### **Efektivitas Strategi Manajemen Konflik**

Manajemen konflik merupakan suatu proses mengidentifikasi dan juga menangani konflik yang terjadi dengan cara yang bijaksana serta adil untuk semua kalangan. Konflik yang muncul biasanya terjadi antara siswa-siswa ataupun guru-siswa. Efektivitas manajemen konflik pada tiap sekolah tentu sangat penting dalam membangun sebuah kemajuan dan juga kesejahteraan antara siswa, guru, maupun tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Dalam artikel ini akan sedikit dijabarkan mengenai proses mengidentifikasi dan juga menangani sebuah konflik antara siswa, guru, maupun tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Menganti sebagai objek utama penelitian secara efektif dan tentunya efisien.

Keefektivitasan suatu manajemen konflik yang terjadi di sekolah, khususnya di SMA Negeri 1 Menganti dapat diketahui melalui beberapa aspek, yakni :

1. Identifikasi dan Menangani Konflik yang Terjadi.

Dalam hal ini, manajemen konflik dapat membantu dalam proses pengidentifikasian dan juga penanganan konflik yang terjadi, baik konflik antara siswa dengan siswa maupun antara siswa dan guru. Untuk aspek ini, peran guru BK sangat diperlukan dikarenakan mereka diibaratkan sebagai penengah antara siswa dengan siswa maupun guru dengan siswa. Para siswa cenderung akan merasa segan apabila guru bersikap lembut kepada mereka. Namun, sebaliknya apabila guru tersebut bersikap judes ataupun selalu marah kepada siswa, para siswa akan cenderung bersikap demikian pula kepada guru. Dan dari hal ini, bisa dikatakan peran guru BK sangat diperlukan diperlukan sebagai pihak yang mampu untuk mengidentifikasi dan juga menangani konflik yang terjadi. (Salah et al., 2018)

2. Penggunaan Metode yang Efektif.

Diketahui dari hasil wawancara yang didapatkan dari observasi yang sudah dilakukan, kedua belah pihak memberikan respon yang hampir sama. Yaitu dengan menggunakan metode pendapat dua arah. Dari sisi pertama ini, para siswa akan merasa dihargai oleh para guru. Para siswa juga tentu akan merasa segan kepada guru mereka, apabila guru tersebut memberikan feedback yang baik untuk mereka. Namun sebaliknya, apabila guru memberikan feedback yang kurang baik maka siswa akan lebih membangkang dan juga akan lebih tidak mendengarkan apapun yang dikatakan oleh guru mereka. Sehingga dari data yang di dapatkan, dapat diketahui bahwa siswa akan berperilaku sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Dari sisi kedua, yakni pihak guru juga melakukan demikian. Mereka akan membuka diri kepada para siswa yang ingin mengatakan keluh kesah yang ada pada diri mereka. Namun, dalam hal ini beberapa guru masih belum paham mengenai hal ini dan masih bersikap arogan kepada para siswanya. Sehingga, masih banyak siswa yang belum merasa didengar oleh guru mereka dan memilih abai terhadap peraturan-peraturan yang ada di sekolah mereka. (Eko Sudarmanto, Diana Purnama Sari, David Tjahjana Edi Wibowo S, Sri Siska Mardiana, Bonaraja Purba Sukarman Purba, Irdawati, Diena D Tjiptadi & Iskandar Kato, Rosdiana, Novita Verayanti Manalu, 2021)

### 3. Pengembangan Kemampuan Siswa dan Guru.

Sesuai dengan aspek ini, dari adanya manajemen konflik diharapkan bisa membantu dalam hal mengembangkan setiap kemampuan siswa dan juga guru dalam hal mengatasi konflik yang terjadi secara efektif dan efisien. Hal ini bisa dilakukan dengan adanya sosialisasi mengenai manajemen konflik efektif yang ditujukan untuk para siswa maupun guru. Selain itu, perkembangan siswa tentunya juga mendapat dorongan dari keluarga maupun teman sebaya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya siswa yang lebih percaya kepada temannya atau keluarganya daripada kepada para gurunya. Sehingga sangat diharapkan peran dari keluarga dan juga teman sebaya. (Mukhtar Syuaib & Mardia, 2023)

### 4. Peningkatan Kesejahteraan Siswa dan Guru

Dalam meningkatkan kesejahteraan siswa dan guru, manajemen konflik juga tentu sangat berperan penting dalam hal ini. Peningkatan kesejahteraan bisa dilakukan melalui hal-hal kecil, seperti adanya kerja sama yang baik antar siswa dan guru, kondisi dan lingkungan sekolah yang baik dan positif merupakan hal yang bisa meningkatkan kesejahteraan untuk para siswa. Selanjutnya, dilakukannya peningkatan kinerja guru juga mampu meningkatkan kesejahteraan para guru yang pada akhirnya akan menghasilkan dampak yang positif untuk keberlangsungan hubungan antara siswa dan gurunya. (Alefia, 2023)

Sehingga, dapat dikatakan bahwa efektivitas manajemen konflik yang ada pada SMA Negeri 1 Menganti sangat penting dalam upaya membangun sebuah kemajuan dan juga kesejahteraan siswa maupun guru yang ada di sekolah tersebut. Dalam hal ini dapat diketahui pula bahwa sebuah manajemen konflik yang efektif pada sekolah mampu diidentifikasi dan ditangani secara efektif dan efisien, dengan bantuan guru BK, kepala sekolah, dan juga peran orang tua ketika di rumah. Dikarenakan sesuai dengan keadaan yang ada, pihak yang terlibat konflik cenderung akan mempertahankan pendapat mereka dan membuat konflik akan sulit untuk diselesaikan. Sehingga diperlukan peran guru BK yang mampu menjadi penengah di antara pihak yang sedang berkonflik. Dan dari keterangan tersebut dapat dipastikan, dengan adanya sebuah manajemen konflik yang baik akan menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah tersebut.

Hasil penelitian mencakup hasil analisis uji hipotesis, yang dapat berupa tabel, grafik, dll. Selain membahas berbagai masalah terkait yang mungkin memengaruhi temuan penelitian,

pembahasan mencakup interpretasi dan evaluasi temuan penelitian. Deskripsi di bagian ini membahas hasil penelitian dan kekurangan.

## KESIMPULAN

Meingkatkan kualitas pembelajaran dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Manajemen konflik yang efektif juga dapat membantu untuk mengurangi stres dan ketegangan yang dirasakan oleh siswa dan guru, sehingga menciptakan suasana belajar yang lebih harmonis dan produktif. Dalam konteks pendidikan, manajemen konflik menjadi penting karena konflik dapat mempengaruhi proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Melalui penerapan strategi manajemen konflik yang tepat, seperti yang dijelaskan dalam model TKI, para guru dan siswa dapat belajar untuk mengidentifikasi gaya manajemen konflik yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan baik tanpa merugikan pihak-pihak yang terlibat. Secara keseluruhan, pentingnya manajemen konflik dalam konteks pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa dapat berkembang secara optimal baik secara akademik maupun non-akademik. Dengan memahami konflik, mengidentifikasi gaya manajemen konflik yang sesuai, dan menerapkan strategi yang efektif, sekolah dapat menjadi tempat yang aman, harmonis, dan produktif bagi seluruh anggotanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. S., Rukman, Z. H., Sabila, A., & Anggraeni, L. (2018). Persepsi siswa tentang pendidikan perdamaian dalam membangun interaksi sosial yang positif. *Sosietas*, 8(1), 434-437. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v8i1.12495>
- Alefia, esti K. (2023). *Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Peserta Didik Smp Negeri 06 Rejang Lebong*. 9-15.
- Anna, Andira, L., Putri, I. N. H., & Billa, I. S. (2024). *Wawancara guru Bk SMA Negeri 1 Menganti 19 februari 2024*.
- Bashori, & Anggung Manumanoso Prasetyo, M. (2020). Resolusi manajemen konflik (Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam). *Jurnal Ilmu Pendidikan PKN & Sosial Budaya*, 4(2), 337-349. <https://doi.org/10.31597/cc.v4i2.318>
- Eko Sudarmanto, Diana Purnama Sari, David Tjahjana Edi Wibowo S, Sri Siska Mardiana, Bonaraja Purba Sukarman Purba, Irdawati, Diena D Tjiptadi, S., & Iskandar Kato, Rosdiana, Novita Verayanti Manalu, A. S. (2021). *Manajemen Konflik* (Issue April).
- Kusuma, R. S. (2017). Komunikasi antar pribadi sebagai solusi konflik pada hubungan remaja dan orang tua di Smk Batik 2 Surakarta. *Warta LPM*, 20(1), 49-54. <https://doi.org/10.23917/warta.v19i3.3642>
- Mona Ekawati. (2019). Teori belajar menurut aliran psikolog kognitif serta implikasinya dalam proses belajar dan pembelajaran. *Seminar Nasional: Jambore Konseling 3*, 07(00), 1-12. <https://doi.org/10.1007/XXXXXX-XX-0000-00>
- Mukhtar Syaib, M., & Mardia. (2023). Manajemen konflik di lembaga pendidikan islam. *Tadbiruna*, 2(2), 108-120. <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v2i2.500>
- Nadya, F. (2020). Kemampuan resolusi konflik interpersonal dan urgensinya pada siswa. *Sosietas Jurnal Pendidika Sosiologi*, 10(1), 775-790.
- Nupusiah, U., Aditya, R., & Dewi, D. S. (2023). Manajemen kesiswaan dalam meningkatkan kedisiplinan siswa. *Jurnal Ilmiah Al-Muttaqin*, 9(1), 10-16. <https://doi.org/10.37567/al-muttaqin.v9i1.2194>
- Salah, M., Syarat, S., & Gelar, M. (2018). *Studi tentang manajemen konflik pada tenaga kependidikan di sma negeri 4 palu skripsi*. [http://repository.iainpalu.ac.id/id/eprint/373/1/MOH\\_ZAMMIL\\_AL-MUTTAQIN%28141030066%29.pdf](http://repository.iainpalu.ac.id/id/eprint/373/1/MOH_ZAMMIL_AL-MUTTAQIN%28141030066%29.pdf)
- Sitepu, N., & Hasugian, J. W. (2023). Analisis Terhadap model manajemen konflik TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) dalam kepemimpinan pastoral. *HARVESTER: Jurnal*

*Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 8(2), 89–101.

<https://doi.org/10.52104/harvester.v8i2.136>

Wartini, S. (2016). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64.

<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>

Yanto, M. (2022). Manajemen konflik dalam menyelesaikan kedisiplinan siswa sekolah menengah pertama Murni. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(4), 687–698.