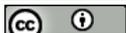


Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu

Surono¹, Siti Julaiha², Sudadi³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Samarinda, Indonesia

Email: surono39@gmail.com (Corresponding author)



DOI: <https://doi.org/10.53621/jider.v4i3.327>

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 31 Mei 2024

Revisi Akhir: 23 Juni 2024

Disetujui: 26 Juni 2024

Terbit: 31 Juni 2024

Kata Kunci:

Conflict Management;
Islamic Educational Institutions;
Work Performance.



ABSTRAK

Conflict is a part of human nature in living together in the society which by good management it can be used as a stimulus for improving the quality of work performance, especially in Islamic educational institutions. This study examines the source of conflict and the urgency of conflict management in the institutional environment of Islamic education. This research is qualitative descriptive research. Conflict management in Islamic educational institutions is an effective way of increasing work productivity. The key of the effectiveness of conflict management in Islamic educational institutions is the ability and innovation of institutional leaders to combine or choose the best among several conflict management strategies such as giving explanation (tabayyun), deliberation, tahkim, islah, and other strategies. Therefore, the leaders of Islamic educational institutions must strive to improve the ability, insight, and innovation in managing conflicts in order to improve the quality of work performance optimally.

PENDAHULUAN

Sekolah memiliki bermacam ragam komponen berbeda seperti kepala Sekolah, Pendidik, Tenaga Kependidikan serta peserta didik. Setiap komponen memiliki ketergantungan proses dalam kerja sama buat menggapai visi serta misi Sekolah yang sudah ditetapkan. Kepala Sekolah selaku pemimpin suatu Sekolah sering dihadapkan pada bermacam perbandingan dalam membangun lembaga yang kuat. Perbandingan yang ada dalam lembaga sekolah kerap menimbulkan terjadinya ketidakcocokan serta kesimpulannya berpotensi munculnya konflik (Jamali Y, 2018).

Konflik bisa jadi permasalahan yang sungguh- sungguh dalam Sekolah, tidak hirau wujud serta jenjang kompleksitas sekolah tersebut. Konflik tidak bisa dihindari namun wajib terdapat usaha pengelolaan terhadap konflik (Muspawi 2014). Apalagi dalam pengelolaan wajib mencermati pula akibat yang bisa ditimbulkan sekecil apapun, perihal ini disebabkan bila didiamkan malah hendak jadi cikal bakal konflik yang besar (Muslim, 2020). Namun dalam realitasnya konflik oleh sebagian besar orang dikira senantiasa berakibat negatif serta tidak butuh dikelola dengan baik. Pemikiran tersebut sebab dilandasi oleh uraian konflik yang kurang jelas ataupun apalagi sama sekali tidak ketahui. Terlebih bila berhubungan dengan permasalahan dana yang wajib dikeluarkan buat menghasilkan anggaran dalam mengelola konflik tersebut. Oleh karena itu kami meneliti penerapan manajemen konflik di SD IT Ar-Rajwaa Samarinda karena mempunyai keunggulan dari pada Sekolah lainnya yang memuaskan oleh sebab itu kami mengangkat judul penerapan manajemen konflik studi kasus Kepala sekolah SD IT Ar-Rajwaa.

Bersumber pada hasil penjelasan di atas bisa diperkirakan hendak banyak perihal yang terjalin serta berpotensi jadi suatu konflik dalam melaksanakan gunanya dengan sumber energi yang dipunyai (Aqli M, dkk 2022). Sedangkan itu sisi pergantian atas kebijakan dari pusat serta pemindahan kewenangan hendak berakibat pada kemampuan konflik yang baru

baik antara pendidik, antar tenaga kependidikan, antara pendidik dengan tenaga kependidikan, antara Tenaga Kependidikan dengan kepala sekolah, antara Pendidik dengan kepala sekolah, antar peserta didik serta antara peserta didik dengan pendidik (Sampe F, dkk 2022). Antar komponen yang terdapat di lembaga yang begitu lama menjalani kerja sama serta komunikasi dalam menggapai tujuan serta diwarnai dengan bermacam perbedaan-perbedaan yang timbul semacam perbandingan berpikir, berkomentar, menganalisis sesuatu kondisi ataupun kasus, serta selisih berperan. Konflik bisa jadi permasalahan yang sungguh sungguh dalam tiap lembaga sekolah. Bila konflik jadi terus menjadi bertambah serta meluas, hingga hendak mempengaruhi terhadap daya guna kerja sekolah (Na'im Z. 2021). Dalam suasana inilah, diperlukan keahlian mengelola suasana konflik antar personil sekolah, supaya tidak tumbuh serta dijadikan selaku modal buat tingkatkan kinerja (Siregar & Usriyah. 2021)

Manajemen dan konflik seperti sebuah koin mata uang yang memiliki sisi berbeda tetapi memiliki fungsi yang sama pentingnya. Manajemen Sebagai alat sedangkan konflik sebagai objek. Konsep manajemen sumber daya manusia menurut pendekatan yang strategis ialah sebuah team work yang kinerja dalam jaringan organisasi. oleh sebab itu, organisasi anggotanya menuju aktivitas yang strategis (Drs. Edi Santoso, S.U. & Dr. Lilin Budiati, S.H.,M.M., 2022). Menurut santoso manajemen konflik adalah serangkaian aksi serta respon antara pelakon maupun pihak luar dalam sesuatu konflik. Manajemen konflik tercantum sesuatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang memusatkan wujud komunikasi(tercantum tingkah laku) dari pelakon maupun pihak luar serta gimana mereka mempengaruhi kepentingan(interests) serta interpretasi. Untuk pihak luar(di luar yang berkonflik) selaku pihak ketiga, yang diperlukannya merupakan data yang akurat tentang suasana konflik. Perihal ini sebab komunikasi efisien di antara pelakon bisa terjalin bila terdapat keyakinan terhadap pihak ketiga (Edi Santoso, 2002).

Menurut Wirawan mendefinisikan manajemen konflik selaku proses pihak yang ikut serta konflik ataupun pihak ketiga yang menyusun strategi konflik serta menerapkannya buat mengatur konflik supaya menciptakan resolusi yang di idamkan. Lebih lanjut, dipaparkan dalam manajemen konflik adalah serangkaian aksi serta respon antara pelakon maupun pihak luar dalam sesuatu konflik. Manajemen konflik tercantum pada sesuatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang memusatkan wujud komunikasi (tercantum tingkah laku) dari pelakon maupun pihak luar serta gimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) serta interpretasi. Untuk pihak luar (di luar yang berkonflik) selaku pihak ketiga, yang diperlukannya merupakan data yang akurat tentang suasana perihal ini sebab komunikasi efisien di antara pelakon bisa terjalin bila terdapat keyakinan terhadap pihak ketiga (Wirawan, 2010). Selanjutnya, Menurut Fisher memakai sebutan transformasi konflik secara lebih universal dalam menggambarkan manajemen konflik yang mencakup 4 kegiatan, ialah penangkalan konflik buat menghindari munculnya konflik yang keras, penyelesaian konflik buat mengakhiri sikap kekerasan lewat persetujuan damai, pengelolaan konflik buat menghalangi serta menjauhi kekerasan dengan mendesak pergantian sikap positif untuk pihak pihak yang ikut serta, dan resolusi konflik buat menanggulangi sebab sebab konflik serta berupaya membangun ikatan baru yang dapat tahan lama di antara kelompok kelompok yang bermusuhan (Fisher,2001).

Fungsi manajemen konflik untuk menyelesaikan suatu konflik dalam sebuah organisasi memiliki beberapa manfaat yaitu. 1) Meningkatkan kinerja dan keaktifan karyawan, 2) Mengembangkan kemampuan karyawan, 3) Melatih kemampuan menyelesaikan konflik, 4) Meningkatkan rasa saling menghormati (Asil I, dkk 2023). Penelitian ini, bertujuan untuk melakukan pengamatan secara mendalam terhadap perencanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru, pelaksanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru serta evaluasi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-Rajwaa Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang kami digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami sebuah fenomena yang tengah dialami oleh subjek penelitian misalnya persepsi, perilaku, tindakan, dll. Metode yang peneliti gunakan adalah penelitian deskriptif yang menurut Lexy (2016) berarti mendeskripsikan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta dan data yang sebagaimana adanya. Pada umumnya jangka waktu penelitian kualitatif cukup lama, karena tujuan penelitian kualitatif adalah bersifat penemuan (Nasution, A. F. 2023). Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode (Hasan, M, dkk 2023).

Metode deskriptif bertujuan untuk menafsirkan dan menguraikan fenomena yang ditemukan di lapangan, bersifat alamiah, lebih memperhatikan karakteristik dan kualitas, serta keterkaitan antara satu kegiatan dengan kegiatan lain (Sukmadinata & Syaodih, 2016). Karakteristik penelitian kualitatif, seorang peneliti sebelum melakukan proses penelitian, perlu mengenal dan memahami tentang karakteristik penelitian kualitatif dengan harapan dapat mempermudah saat proses penelitian dan dapat mengungkap informasi kualitatif secara teliti dalam prosesnya yang deskripsi-analisis dan penuh makna (Adlini, M. N., 2022). Jadi penelitian deskripsi ini berusaha menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta dan data serta suatu peristiwa dengan menghubungkan suatu kejadian-kejadian yang ada di dalam masyarakat sekaligus menganalisisnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan manajemen konflik di sekolah islam terpadu dalam meningkatkan kinerja Guru di SDIT Ar-Rajwaa Samarinda.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan secara mendalam terhadap perencanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru, pelaksanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru serta evaluasi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-Rajwaa Samarinda. Jenis data dalam penelitian kualitatif menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang diamati yaitu kepala sekolah dan guru SD IT Ar-rajwaa, yang dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan menganalisis suatu permasalahan secara lebih dalam yaitu dengan mencari berbagai referensi pustaka. Teknik analisis data yang peneliti lakukan yakni triangulasi teknik, yakni dengan menerapkan teknik berbeda kepada sumber yang sama dalam mengecek data (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Perencanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

Keberadaan Guru bidang studi juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru-guru di SD IT Ar-rajwaa masing-masing bidang studi, yang tugasnya adalah mengkoordinir bidang studi tertentu sehingga berjalan sesuai dengan program kepala sekolah. Merumuskan visi, misi sebagai tujuan untuk mewujudkan kinerja guru dalam lembaga lebih meningkat. Dalam merumuskan suatu tujuan peningkatan kinerja guru, SD IT Ar-rajwaa menjadikan visi dan misi sebagai dasarnya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah peneliti amati, adapun visi dan misi SD IT Ar-rajwaa sebagai berikut yang diungkapkan oleh kepala sekolah adalah: "Untuk meningkatkan kinerja guru memang kita harus fokus terhadap visi dan misi di awal yang sudah kita buat.

Visi, misi dan tujuan nampak terlihat di ruang guru dan ruang kepala yang di tempel di tembok dalam bentuk banner. Hal tersebut bertujuan untuk selalu mengingatkan agar para guru selalu ingat terhadap tanggungjawab yang di embannya. Menentukan kurikulum sekolah Kurikulum yang digunakan di SD IT Ar-rajwaa yaitu kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan. Dalam kurikulum yang telah ditetapkan itu dijelaskan segala aktifitas kegiatan pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran di sekolah. Sebagaimana wawancara dengan ibu Yudith selaku waka kurikulum sebagai berikut: "Kurikulum di sekolah ini menggunakan kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan yang dibuat secara tepat untuk menjaga kepercayaan masyarakat menitipkan anak mereka kepada kami. Kurikulum ini mencakup kegiatan internal dan kegiatan yang dipakai sebagai wadah untuk mengamalkan ilmunya." Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlampir sebagai berikut: Kurikulum yang digunakan oleh sekolah yaitu menggunakan kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan

2. Pelaksanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

Warga atau anggota SD IT Ar-rajwaa Samarinda secara individu maupun kelompok masih dapat dikelola dengan baik, memiliki kesadaran, pemahaman, dan kemauan untuk mawas diri, sehingga mampu meminimalisir masalah-masalah yang memicu konflik lebih besar. Ada beberapa langkah dalam menangani atau menyelesaikan suatu konflik yang berlangsung di SD IT Ar-rajwaa samarinda, misalnya penyelesaian berdasarkan sumber konflik. Dalam model ini, untuk bisa penyelesaian konflik dituntut untuk terlebih dahulu diketahui sumber-sumber konflik: apakah konflik data, relasi, nilai, struktural, kepentingan dan lain sebagainya. Setelah diketahui sumbernya, baru melangkah untuk menyelesaikan konflik. Setiap sumber masalah tentunya memiliki jalan keluar masing-masing sehingga menurut model ini, tidak ada cara penyelesaian konflik yang tunggal.

3. Evaluasi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan juga ditingkatkan dengan cara adanya kerjasama yang baik komunikasi yang baik saling bersinergi antar bagian, saling menjaga kekompakan dan saling mendukung satu sama lain.

Pembahasan

1. Perencanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

Manajemen merupakan hasil dari pemikiran seseorang terhadap analisis objek disebabkan ada suatu yang ingin dicapai atau suatu rencana tentang cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Strategi dilakukan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebuah aktivitas dengan mempertimbangkan kurun waktu yang digunakan dalam aktivitas tersebut. Manajemen strategi dalam dunia pendidikan sangat berguna sekali, karena dengan menggunakan strategi khusus akan menemukan suatu inovasi yang berbeda dengan lembaga pendidikan yang lain. Hal ini dapat kita ambil kesimpulan bahwa strategi merupakan susunan rencana yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan musyawarah, serta target-target dari strategi yang harus dicapai agar strategi dapat berjalan baik sesuai dengan rencana yang dibuat.

Kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola bawahannya terutama dalam hal kinerja harus menggunakan langkah langkah secara terencana untuk mereka (guru) agar lebih maksimal. Terutama dalam hal meningkatkan kinerja guru. Karena kinerja guru disini merupakan sebuah perilaku yang harus ditanamkan untuk memacu produktivitas guru

dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu kepala madrasah merumuskan beberapa rencana yang harus dikembangkan dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya yaitu: Penyusunan rencana kerja Sekolah (RKS) Penyusunan rencana kerja Sekolah (RKS) ini dibuat oleh kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah yang bertanggung jawab, untuk itu kepala Sekolah membentuk tim pengembang lembaga untuk merumuskan rencana kerja Sekolah (RKS) di Sekolah, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah yaitu:

Pihak lembaga yang bertanggung jawab dengan pembuatan rencana kerja Sekolah (RKS) sebagai perwujudan dalam mengembangkan lembaga dan kinerja guru. Saya sebagai kepala Sekolah berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru, perencanaan yang saya lakukan dengan memperhatikan visi dan misi sekolah kami dan sarana prasarana serta SDM-nya maka saya membentuk tim pengembang untuk merumuskan rencana kerja sekolah (RKS) yang nantinya digunakan sebagai acuan untuk program kerja yang akan dilakukan.

Hasil wawancara tersebut didukung dengan pendapat lain ketika peneliti melakukan wawancara dengan ibu waka kurikulum beliau mengatakan bahwa: "Setiap tahun kepala sekolah mengeluarkan SK pengaturan tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing waka sekolah dan petugas lainnya". Pernyataan waka kurikulum tersebut menggambarkan bahwa kepala selaku selaku manajer memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya untuk bagaimana dan kemana arah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk itu setiap waka ditugaskan untuk membuat program kerja yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan tugasnya selama satu tahun dan satu semester dengan mengacu pada rencana kerja sekolah (RKS) yang telah dirumuskan. Lebih lanjut ibu waka kurikulum mengatakan: "Setelah kami diberi SK maka selanjutnya kami diminta oleh kepala sekolah untuk membuat program kerja selama satu tahun sebagai panduan kami dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepala sekolah kepada kami sebagai waka dan petugas-petugas lainnya". Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlampir sebagai berikut: Staf TU memberikan buku rencana kerja sekolah yang berupa hardfile dan dijelaskan maksud dari tujuan-tujuan rencana kerja sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah sendiri. Hasil wawancara tersebut didukung oleh adanya data rencana kerja SD IT Ar-rajwaa oleh tim pengembang yang ditunjukkan kepada peneliti saat melakukan wawancara.

Dalam rencana kerja madrasah ini terungkap bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh SDIT Ar-rajwaa adalah pemenuhan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan. Keberadaan Guru bidang studi juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru-guru di SD IT Ar-rajwaa masing-masing bidang studi, yang tugasnya adalah mengkoordinir bidang studi tertentu sehingga berjalan sesuai dengan program kepala sekolah. Merumuskan visi, misi sebagai tujuan untuk mewujudkan kinerja guru dalam lembaga lebih meningkat. Dalam merumuskan suatu tujuan peningkatan kinerja guru, SD IT Ar-rajwaa menjadikan visi dan misi sebagai dasarnya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah peneliti amati, adapun visi dan misi SD IT Ar-rajwaa sebagai berikut yang diungkapkan oleh kepala sekolah adalah: "Untuk meningkatkan kinerja guru memang kita harus fokus terhadap visi dan misi di awal yang sudah kita buat.

Selain wawancara peneliti juga melakukan observasi terhadap visi, misi dan tujuan SDIT Ar-rajwaa sebagai berikut: Visi, misi dan tujuan nampak terlihat di ruang guru dan ruang kepala yang di tempel di tembok dalam bentuk banner. Hal tersebut bertujuan untuk selalu mengingatkan agar para guru selalu ingat terhadap tanggungjawab yang di embannya. Menentukan kurikulum sekolah Kurikulum yang digunakan di SD IT Ar-rajwaa yaitu kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan. Dalam kurikulum yang telah ditetapkan itu dijelaskan segala aktifitas kegiatan pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran di sekolah. Sebagaimana wawancara dengan ibu Yudith selaku waka

kurikulum sebagai berikut: "Kurikulum di sekolah ini menggunakan kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan yang dibuat secara tepat untuk menjaga kepercayaan masyarakat menitipkan anak mereka kepada kami. Kurikulum ini mencakup kegiatan internal dan kegiatan yang dipakai sebagai wadah untuk mengamalkan ilmunya. "Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlampir sebagai berikut: Kurikulum yang digunakan oleh sekolah yaitu menggunakan kurikulum nasional, kurikulum JSIT dan kurikulum yayasan. Hal tersebut sesuai dengan rencana kerja sekolah yang peneliti amati di dalam buku RKS nya. Keterangan selanjutnya oleh ibu Yudith selaku waka kurikulum sebagai berikut: "Penentuan kurikulum ini dilakukan secermat mungkin untuk digunakan sebagai wadah mencari ilmu, pembinaan akhlak, pengembangan keilmuan serta kesejahteraan lingkungan sebagai bekal untuk mengamalkan ilmu kepada masyarakat secara tepat dan benar. Dalam kurikulum dijelaskan secara detail tentang pengayaan dan standar kompetensi yang harus dicapai oleh siswa." Kurikulum sekolah ini juga terdapat program unggulan SDIT Ar-rajwaa. Sebagai salah satu program upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini disebabkan karena di tengah zaman globalisasi, sehingga pengembangan siswa harus memiliki pengetahuan yang luas dan perlu dipersiapkan sejak dini. Oleh karena itu SD IT Ar-rajwaa memiliki komitmen terhadap pengembangan SDM yang imtaq dan imtek.

2. Pelaksanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

Cara penyelesaian konflik atas inisiatif pihak yang berkonflik. Kedua pihak yang berkonflik melakukan tawar-menawar mengenai syarat-syarat mengakhiri konflik. Apabila tercapai consensus, maka consensus tersebut mengikat kedua pihak dan menjadi dasar mengakhiri konflik. Tahapan ini yang disebut dengan istilah negosiasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berkonflik. Kegiatan-kegiatan atau tahapan-tahapan yang dilaksanakan, antara lain menyesuaikan diri, di mana masing-masing pihak yang berkonflik menyadari, memahami, dan mengintrospeksi dirinya masing-masing, melaksanakan konsolidasi atau melaksanakan diskusi dan membicarakan masalah-masalah yang menimbulkan konflik kedua belah pihak, finalisasi atau kedua belah pihak mencari kesepakatan untuk mengakhiri konflik dengan hasil yang saling menguntungkan, dan menyelesaikan atau menangani masalah-masalah yang menimbulkan konflik kedua belah pihak.

Ada beberapa persyaratan yang dilalui dalam menangani konflik sebagaimana yang terjadi di SD IT Ar-rajwaa Samarinda ini, agar dapat mencegah timbulnya aksi kekerasan, aksi demonstrasi yang berlebihan, dan aksi-aksi lain yang dapat merusak kenyamanan organisasi sekolah. Persyaratan yang dimaksud, antara lain setiap individu atau kelompok yang berstatus sebagai warga atau anggota SDIT Ar-rajwaa Samarinda yang terlibat konflik harus menyadari dan memahami atas konflik yang menerpa di antara mereka, menghormati situasi dan komunitas sosial yang ada dalam lingkungan sekolah yang terorganisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap publik, dan setiap individu atau kelompok yang terlibat dalam konflik harus mematuhi aturan-aturan tertentu, taat asas yang telah disepakati bersama.

Pada umumnya, warga atau anggota SD IT Ar-rajwaa Samarinda secara individu maupun kelompok masih dapat dikelola dengan baik, memiliki kesadaran, pemahaman, dan kemauan untuk mawas diri, sehingga mampu meminimalisir masalah-masalah yang memicu konflik lebih besar. Ada beberapa langkah dalam menangani atau menyelesaikan suatu konflik yang berlangsung di SD IT Ar-rajwaa Samarinda, misalnya penyelesaian berdasarkan sumber konflik. Dalam model ini, untuk bisa penyelesaian konflik dituntut untuk terlebih dahulu diketahui sumber-sumber konflik: apakah konflik data, relasi, nilai, struktural, kepentingan dan lain sebagainya. Setelah diketahui sumbernya, baru melangkah untuk

menyelesaikan konflik. Setiap sumber masalah tentunya memiliki jalan keluar masing-masing sehingga menurut model ini, tidak ada cara penyelesaian konflik yang tunggal.

Setiap guru memiliki kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan yang berbeda pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepala SDIT Ar-rajwaa samarinda. Pertama, pembinaan terhadap guru, pembinaan merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatur dan mengelola aktivitas bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran karakter kinerja guru untuk terus berupaya mengembangkan potensi kepribadiannya sebagaimana hasil wawancara waka kurikulum SDIT Ar-rajwaa samarinda yaitu: "Sebagai Waka kurikulum madrasah demi kemajuan lembaga saya selalu memberi pembinaan-pembinaan kepada guru termasuk pembinaan sikap, disiplin, terbuka, kreatif, kerjasama, dalam mengembangkan kemajuan lembaga ini khususnya dalam mengembangkan kemampuan kompetensinya pedagogic, social, professional, dan kepribadiannya. Hal ini merupakan cara efektif dan efisien yang saya lakukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru."

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut: Waka kurikulum madrasah selalu mengingatkan kepada rekan-rekannya untuk melakukan tugas-tugasnya secara disiplin hal tersebut dilaksanakan pada saat selesai sholat dhuha berjamaah. Selain itu kerjasama yang dilakukan antara atasan dengan bawahan sangat antusias dalam pengembangan lembaga. Dengan adanya pelaksanaan tersebut dapat diketahui bahwa kepala madrasah selalu berusaha untuk memberikan upaya terhadap semua guru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan lebih meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik. Karena kualitas dan keberhasilan peserta didik ditentukan oleh guru yang mempunyai kinerja yang baik. Kedua. Melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Musyawarah guru mata pelajaran merupakan salah satu sarana komunikasi antara guru satu dengan yang lain. MGMP ini mempunyai tujuan untuk melatih dan mengembangkan kreativitas guru, mencari solusi berbagai masalah di lapangan yang dihadapi oleh guru terkait dengan proses kegiatan belajar mengajar. Kegiatan semacam ini akan sangat efektif dan efisien.

3. Evaluasi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ar-rajwaa Samarinda

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SD IT Ar-rajwaa Samarinda. evaluasi yang dilakukan di SD IT Ar-rajwaa samarinda dilaksanakan setiap 1 bulan sekali, 1 semester dan rapat akhir tahun dengan agenda dan untuk melaporkan kegiatan yang sudah atau akan dilaksanakan agar menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam pelaksanaan evaluasi tersebut banyak kekurangan dan juga kelebihan yang harus diperbaiki ataupun ditingkatkan dengan tujuan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja yang ada di SD IT Ar-rajwaa Samarinda sangat beragam setiap bagian memiliki kinerja yang berbeda-beda dengan tugas dan juga fungsinya masing-masing dalam suatu organisasi atau lembaga kinerja yang baik sangat diperlukan karena itu akan menciptakan hasil yang sangat maksimal. Dengan demikian, kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan juga ditingkatkan dengan cara adanya kerjasama yang baik komunikasi yang baik saling bersinergi antar bagian, saling menjaga kekompakan dan saling mendukung satu sama lain.

Berikutnya Ibu Yudith selaku waka kurikulum menyebutkan beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat penyelesaian manajemen konflik ini, Dari faktor pendukung penyelesaian konflik ini ada beberapa, terutama pada sumber daya apa lagi di sumber daya manusianya karena disekolah ini SDM-nya sudah memasuki kualifikasi S1 dan S2 , faktor lainnya yakni iklim kinerja di sekolah sangat harmonis dan berjalan sangat baik, sarana dan prasarana yang sangat lengkap dan memadai, aturan dasar hukum tata kerja di

sekolah yang jelas sehingga apapun permasalahannya penyelesaiannya juga harus sesuai dengan aturan dasar-dasar hukum yang berlaku seperti kode etik kinerja guru. Faktor-faktor inilah yang menjadi pendukung peningkatan mutu kinerja guru otomatis berjalan sangat baik. Dan dari faktor penghambat penyelesaian konflik ini hanya saja dalam rangka pengelolaan konflik Sangat dibutuhkan kesadaran dan keterbukaan untuk mengelola konflik tersebut sehingga konflik akan menemukan solusi yang diharapkan banyak solusi positif yang dicetuskan dan diterapkan dan ragam karakter personil yang kompleks, SD IT Ar-rajwaa adalah sekolah yang lumayan besar sehingga pasti banyak beban tanggung jawab.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan konflik terdapat penyusunan rencana kerja sekolah (RKS) yang dibuat oleh kepala sekolah kemudian merumuskan visi misi sebagai tujuan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai kemudian menentukan kurikulum yang dipakai di sekolah. Dalam penyelesaian konflik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rajwaa Samarinda atas inisiatif pihak yang berkonflik melakukan perdebatan maka consensus menjadi dasar mengakhiri konflik. Kunci dari efektifitas manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam adalah kemampuan dan inovasi pimpinan lembaga dalam mengkombinasikan atau memilih yang terbaik antara beberapa strategi manajemen konflik yang ada mulai dari tabayyun, musyawarah, tahkim, islah, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan Islam harus berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan, wawasan, serta inovasi dalam mengelola konflik yang terjadi sehingga upaya peningkatan kualitas kerja dapat terus dilaksanakan secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumasapul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Alefa, K. E., Murniyanto, M., & Amin, M. (2023). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Peserta Didik Smp Negeri 06 Rejang Lebong (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- Aqli, M. S., Masruroh, D. R., & Malihati, F. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01-10
- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7)
- Bashori, B. (2020). Resolusi manajemen konflik (kajian manajemen konflik di lembaga pendidikan islam). *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya*, 4(2).
- Drs. Edi Santoso, S.U. & Dr. Lilin Budiati, (2022). Ruang Lingkup Manajemen Konflik. Universitas Diponegoro.
- Edi Santoso. (2002). Konflik Sosial dan Lingkungan." Himpunan Proceeding Seminar Potensi Konflik SARA Kota Semarang. Manajemen Konflik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998-3004.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108-115.
- Fisher. (2001). *Pengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi untuk Bertindak*. The British Council.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., ... & Arisah, N. (2023). Metode penelitian kualitatif. *Penerbit Tahta Media*.

- Jamali, Y. (2018). Manajemen Pengelolaan Konflik Di Sekolah. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 1(1), 113-131
- Muslim, A. (2020). Manajemen konflik interpersonal di sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17-27
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi) (Vol. 16). Jambi University
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 222-246.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18.
- Nasution, A. F. (2023). Metode Penelitian Kualitatif.
- Odeini, B. H., & Zalukhu, Y. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolann Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 152-160
- Pakpahan, B. A. S. (2022). Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan. *Publica Indonesia Utama*.
- Rofiq, A. (2018). Manajemen konflik dalam meningkatkan kedisiplinan guru (Studi kebijakan di SMP Al-Kautsar Tanjungpinang Kepulauan Riau). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 76-97
- Rony, R. (2019). Analisis manajemen konflik di sekolah. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(2), 92-115.
- Sampe, F., Elvira, E., Aziz, A. A., Koni, A., Suyarti, S., Abdullah, A., ... & Ridwan, M. S. (2022). *Manajemen Konflik: Strategi Pengelolaan Konflik dalam Organisasi*
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174
- Siregar, N. M. (2020). Manajemen Konflik dalam Komunikasi Organisasi. *Hikmah*, 14(1), 119-132.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata & Nana Syaodih. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supendi, C. (2021). *Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta)*.
- Wulandari, I. A. G. (2020). Membentuk Komunikasi Efektif Dalam Manajemen Konflik. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2-3), 69-76.