

PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DI SMP NEGERI 2 KOTAMOBAGU

¹⁾ Muh. Wahyuddin S. Adam ²⁾ Attin Lun

1) Universitas Pohuwato, wahyouadam@unipo.ac.id

2) Institut Agama Islam Kotamobagu, attinlun26@gmail.com

Correspondence Author: +6285342458***

Article Info

Keywords:

Manajerial Kepala Sekolah; Mengelola Konflik Internal

ABSTRACT

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang harus memiliki visi dan misi untuk memudahkan dalam menjalankan tugas serta memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menyelesaikan konflik yang ada kepala sekolah harus memiliki kemampuan berpikir, merencanakan, menggerakkan serta mengarahkan, mengawasi/mengontrol, guru atau karyawan kearah tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan kepala sekolah, dan guru SMP Negeri 2 Kotamobagu. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kotamobagu yaitu menggunakan jenis kepemimpinan demokratis yang mampu menerima segala kritik dan saran terhadap ide-ide bagi program yang bisa dilakukan kedepannya. Model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal menggunakan cara kolaborasi, kompromi, dan secara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah. Hambatan yang dialami yaitu kurangnya menggali informasi dan kurangnya waktu penyelesaian konflik.

Informasi Artikel

Kata Kunci:

School Principal Managerial; Managing Internal Conflict

ABSTRAK

An educational institution is an organization that must have a vision and mission to make it easier to carry out its duties and have a clear direction to achieve common goals. In resolving existing conflicts, the school principal must have the ability to think, plan, move and direct, supervise/control, teachers or employees towards set goals. This study used descriptive qualitative method. To obtain data in this research, researchers used observation, documentation and interviews with school principals and teachers at SMP Negeri 2 Kotamobagu. Based on the research results, the teacher's perception of the managerial principal at SMP Negeri 2 Kotamobagu is that he uses a type of democratic leadership that is able to accept all criticism and suggestions regarding ideas for programs that can be carried out in the future. The school principal's managerial model in managing internal conflicts uses collaboration, compromise and family methods in resolving conflicts that occur in the school. The obstacles experienced were a lack of digging up information and a lack of time to resolve conflicts.

Article History

Received: 12-03-2024

Revised: 15-03-2024

Accepted: 20-03-2024

Publish: 30-07-2024

✉ **Corresponding Author:** (1) Muh. Wahyuddin S. Adam, (2) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (3) Universitas Pohuwato, (4) Email: wahyouadam@unipo.ac.id

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam kemajuan sekolah terutama pada saat mengatasi konflik, menjawab tantangan global, bersaing dengan sekolah lain. Sebagai kepala sekolah dapat mengambil Keputusan bijak walaupun keputusan tersebut bersimpangan dengan para guru namun kebijakan itu baik dan tepat bagi para siswa dan masyarakat.

Seorang pemimpin belum tentu memiliki kemampuan yang tepat dalam menyelesaikan suatu konflik. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi sekolah dikarenakan kompetensi yang kepala sekolah miliki, sekolah sebagai organisasi yang berada dalam keadaan yang berubah-ubah dan berkembang sesuai dengan pembaharuan serta keadaan yang ada maka. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan beberapa bagian kompetensi/kemampuan, yaitu : kemampuan kepribadian, kemampuan manajerial, kemampuan supervisi, kemampuan sosial, kemampuan kewirausahaan.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengatasi konflik, salah satunya yaitu kemampuan manajerial. Ketika menyelesaikan konflik yang ada, kepala sekolah harus memiliki kemampuan berpikir, merencanakan, mengajak serta mengarahkan, mengontrol, guru atau staf ke tujuan yang ditetapkan serta mampu menerapkan model kepemimpinan secara tepat.

Kepemimpinan yang efektif jika seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan pemimpin dan sesuai dengan keperluan seluruh orang yang ada di organisasi tersebut serta mampu mengonsolidasikan dirinya untuk kepentingan organisasi. Sekolah merupakan suatu lembaga yang didalamnya terdiri dari staf, guru, siswa, dan wali murid yang masing-masing memiliki pemikiran, watak, karakter, keadaan sosial, serta kepribadian yang berbeda-beda sehingga dengan perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik di sekolah. Konflik di Masyarakat (Sumartia & Agus: 2013) merupakan sesuatu yang tak bisa dielakkan, maka yang perlu diketahui adalah apakah konflik itu ada atau tidak ada, tapi bagaimana intensitas dan tingkat kekerasannya, dan dalam bentuk apa konflik itu, apakah menyangkut masalah fundamental atau isu-isu sekunder, bertentangan tajam atau sekadar perbedaan pandangan.

Seorang kepala sekolah perlu sanggup mengendalikan dan mengantisipasi apabila suatu waktu terjadi konflik maka harus diselesaikan dengan baik. Konflik tidak hanya menjadi hal yang negative namun sebaliknya apabila diselesaikan dengan baik dan dapat bermanfaat dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil tersebut tergantung bagaimana kepala sekolah mengelola konflik yang ada. Dalam observasi secara langsung di sekolah, diperoleh konflik antar guru, kurang harmonis dalam berkomunikasi, perbedaan persepsi guru, kepala sekolah yang selalu ingin diikuti perintahnya, serta masih ada konflik yang semestinya dihadapi dan dikelola secara baik.

Dari penjelasan diatas maka diperoleh simpulan bahwa perbedaan persepsi guru disebabkan karena konflik-konflik internal yang terjadi belum atau kurang terselesaikan dengan baik oleh Kepala Sekolah sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda-beda terhadap kemampuan manajerial kepala

sekolah dalam mengelola konflik internal.

Jadi Kepemimpinan (Yuliandri:2017) adalah Proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama dari suatu organisasi tersebut. Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada.

Persepsi (Zainuddin:2018) adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam pemilihan, pengorganisasian, menginterpretasikan dan penafsiran masukan- masukan informasi dan sensasi yang diterima melalui penglihatan, pendengaran penciuman, sentuhan, perasaan dan penghayatan sehingga menghasilkan suatu gambaran yang bermakna tentang dunia.2 Persepsi menurut KKBI (KBBI:2018) yaitu tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Menurut (Sutrisman:2019) persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang yang didasarkan pada persepsi mereka tentang realita yang ada bukan mengenai realitas itu sendiri maka persepsi bukan hanya mencari hal yang benar tetapi berupaya merangkai dan mengambil kesimpulan terhadap suatu realita yang terjadi berdasarkan apa yang dirasakannya secara nyata.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode Deskriptif. Penelitian kualitatif (Sugiono:2016) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Peneliti menggunakan salah satu metode penelitian kualitatif yaitu menggambarkan kondisi objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara mendatangi sekolah, melihat ruangan-ruangan yang ada di sekolah. Adapun ruangan yang datang diantaranya : ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang administrasi, lingkungan sekolah. Dengan adanya observasi peneliti dapat mengamati keadaan yang ada di sekolah. Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah mengamati kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, pengimplementasian kebijakan, komunikasi antar pendidik dan tenaga kependidikan.

Wawancara

Wawancara adalah mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.

Dokumentasi

Dalam penelitian kualitatif, teknik ini berfungsi sebagai alat pengumpul utama, karena pembentukan hipotesisnya di lakukan secara logis dan rasional melalui pendapat, dalil dan teori-teori yang diterima kebenarannya, baik yang menolak maupun yang mendukung hipotesis tersebut. Dokumentasi digunakan oleh peneliti dengan maksud mengumpulkan data

yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya, rencana strategi jangka panjang, daftar hadir pendidik dan tenaga kependidikan, sejarah singkat sekolah, organisasi sekolah, data siswa, serta data-data sejenisnya yang mendukung penelitian yang sedang diteliti.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya diolah dengan menggunakan cara- cara pengolahan data yang sesuai dengan penelitian kualitatif. Maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data model analisis interaktif.

Reduksi Data

Data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Disini pertanyaan-pertanyaan tersebut akan langsung dijawab oleh kepala sekolah SMP Negeri 2 Kotamobagu, Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu untuk mengetahui informasi sesuai dengan apa yang diteliti yang berfokus pada model kepemimpinan kepala sekolah, Komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam memberi tugas, dan Cara kepala sekolah mengatasi konflik internal. Dikumpulkan dalam catatan lapangan yang masih kompleks setelah itu dengan reduksi peneliti merangkum dan mengambil data yang pokok.

Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan dengan teks yang bersifat naratif. Dengan merangkum data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dikerjakan.

Penarikan Kesimpulan

Pada penelitian kualitatif, verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu mencari hubungan persamaan, hipotesis dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat tentatif. Diambil dari hasilobservasi dan wawancara terhadap kepala sekolah, staf dan guru, sehingga diperoleh kesimpulan secara akurat dan dapat dipercaya mengenai model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

A. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah

Kepala sekolah menjalankan segala tugas dan wewenang sesuai dengan cara memimpin/ manajerialnya dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi segala program dan kegiatan sekolah. Sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Bapak Risdianto selaku guru beliau mengatakan bahwa "*Beliau (Kepala Sekolah) menyampaikan programnya, bagaimana tahapan untuk melaksanakan program tersebut, sampai pada teknis pelaksanaan program-program beliau untuk meningkatkan kinerja guru.*" Dalam menggerakkan orang lain untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dipergunakan dalam memimpin atau melaksanakan kepemimpinannya.

Kepala sekolah memberikan pembinaan dan pengaruh pada saat rapat awal tahun kepada seluruh guru dan staf mengenai cara menerapkan kurikulum yang baru serta merencanakan beberapa program kegiatan yang akan dilakukan kedepannya agar dapat berjalan dengan baik. "*Kepala sekolah selalu ikut terjun dalam pelaksanaan program sekolah, Sebelum melaksanakan programnya kepala sekolah selalu memberikan arahan-arahan tentang bagaimana itu nanti program yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik.*"

Dengan azas kekeluargaan dapat merangkul para guru, staf dan karyawan untuk terus sama berjuang dalam memajukan sekolah. Diadakannya rapat untuk berdiskusi, bertukar pendapat akan memudahkan dalam mengambil suatu kebijakan dan keputusan, dengan dilandasi visi dan misi sekolah yang merupakan suatu tujuan yang harus dicapai sekolah. Keterbukaan, menerima segala kritik serta saran yang membangun sangat berpengaruh dalam merencanakan kegiatan yang ingin dilakukan kedepannya Seperti wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hamida Djunaidi selaku Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu tentang bagaimana manajerial kepala sekolah disini beliau mengatakan bahwa "*Kepala sekolah dengan semua guru sangat welcome dan kekeluargaan*" Begitu pula wawancara dengan Bapak Juanda Mokoagow selaku Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan "*Sudah cukup bagus dimulai dari programnya diawal dari sebelum rapat untuk merencanakan program 1 tahun kedepan kemudianmemanagefuru-gurunya kemudian juga selain guru manage para staf dankaryawannya karena kan kepala sekolah memimpin semuanya dan juga bisa mencontohkan yang baik ke bawahannya*"

Begitu pula wawancara dengan Ibu Nancy selaku Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan "*Cara memimpinya itu sangat merangkul dan secara kekeluargaan sekali, orangnya terbuka, banyak berinteraksi dengan para guru.*" Begitu pula wawancara dengan Bapak Sofian selaku Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan "*Manajerialnya demokratis si tapi ga otoriter, jika ada masukan dari bawah ya diterima terus dikritik juga diterima.*"

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru di SMP Negeri 2 Kotamobagu bahwa kepala sekolah dalam memimpin yaitu menggunakan tipe demokratis, karena kepala sekolah selalu melibatkan guru dan staf lain dalam penanggulangan konflik antar guru yang bertujuan untuk menjaga silaturahmi antar guru dan yang lain, dan kepala sekolah memberikan kebebasan kepada yang lain untuk menyalurkan segala ide, inovasi dan masukan untuk kemajuan sekolah.

B. Model Manajemen Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah

Untuk mengetahui model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik, terlebih dahulu kita harus mengetahui cara yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik yang ada di SMP Negeri 2 Kotamobagu. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 2 Kotamobagu beliau menjelaskan bahwa,

komunikasi sangat diperlukan dan kami mengadakan rapat berkala satu bulan sekali untuk mendiskusikan program-program yang berjalan dan mengevaluasinya apabila ada kendala maka dicari solusinya pada rapat, konflik pernah terjadi pastinya tapi bagaimana cara kita untuk menyelesaikannya agar tidak berlarut-larut dan cepat terselesaikan maka jika ingin terselesaikan dengan cepat harus menggunakan cara yang baik. Berikut kutipan wawancara dengan kepala sekolah "Komunikasi dengan bapak dan ibu guru diadakannya rapat bulanan secara berkala jadi satu bulan sekali kita ada diskusi terkait program apakah ada yang kurang berjalan, apa kendalanya, dan apa solusinya ketika ada kendala dan rapat tersebut diadakan 1 bulan sekali. Konflik tentunya pernah terjadi. Cara saya menstimulasi konflik yang pertama harus mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak." "Jadi, harus di cek informasi dari satu sumber dan sumber lainnya. Lalu bisa ditarik oh, ada kesalahan fahaman dibagian ini. Jadi tidak hanya mendengarkan satu pihak. Saya menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cara pertama harus mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak. Menarik inti permasalahan, dilakukannya mediasi untuk dicari jalan tengahnya solusi terbaik untuk keduanya sehingga setelah itu diharapkan agar konflik itu benar-benar selesai."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, penanganan konflik dalam diri individu yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan melalui pembinaan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan konflik, adanya komunikasi untuk menyelesaikan masalah dan peran aktif bersama, misalnya dengan cara persuasif, tawar menawar, dan koreksi diri.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala

Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal Pemicu utama konflik yaitu adanya perbedaan, dari perbedaan itulah kemudian berlanjut menjadi perselisihan. erdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru bahwa hanya sedikit hambatan yang terjadi. hambatan yang dialami kepala sekolah adalah memerlukan waktu dan sumber yang jelas untuk mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Irvan selaku kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kotamobagu, beliau menyampaikan bahwa "Jika, belum mengetahui informasi dari beberapa pihak sehingga belum tahu konflik apa yang terjadi. Jadi harus tau dulu konflik apa yang terjadi dan apa sebabnya sehingga bisa dicarikan solusi terbaiknya, biasanya konflik terjadi karena kesalahan fahaman maka kita diskusikan"

Penuturan yang sedikit berbeda juga disampaikan oleh Bapak Zainudin selaku Guru SMP Negeri 2 Kotamobagu, beliau menyampaikan bahwa "Dalam menyelesaikan konflik ada beberapa yang membutuhkan waktu akan tetapi mungkin karena waktu terbatas jadi keputusannya diambil begitu saja tanpa tau konflik itu sudah benar-benar selesai atau belum" Kepala sekolah juga mempunyai cara untuk mengantisipasi agar mengurangi terjadinya konflik yaitu harus terus terjalinnya komunikasi

agar menghindari perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik terjadi.

Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Irvan selaku kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kotamobagu, beliau menyampaikan bahwa "Untuk mengurangi adanya konflik harus sering dilakukannya komunikasi, diskusi sehingga bapak dan ibu guru tidak menimbulkan fikiran-fikiran hal-hal yang negatif. Jadi informasi itu memang harus di infokan kesemuanya sehingga tidak terjadi kesalah fahaman." Setiap sekolah dan masing-masing kepala sekolah dalam proses pelaksanaan peran dan tanggung jawabnya tidak akan berjalan dengan lurus. Setiap hal dan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berjalan dengan baik jika ada yang mendukungnya. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan dan pasti akan ada juga yang menghambatnya. Bukan hanya terdapat faktor penghambat dalam menyelesaikan suatu permasalahan tetapi juga terdapat faktor pendukung dalam penyelesaian konflik agar cepat diselesaikan. Adapun faktor pendukung dalam penyelesaian konflik yang terjadi di SMPNegeri 2 Kotamobagu seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah, beliau mengatakan "Komunikasi dengan bapak dan ibu guru diadakannya rapat bulanan secara berkala jadi satu bulan sekali kita ada diskusi terkait program apakah ada yang kurang berjalan, apa kendalanya, dan apa solusinya ketika ada kendala dan rapat tersebut diadakan 1 bulan sekali"

Serta rasa kekeluargaan yang sangat erat sepperti yang dikatakan oleh ibu Hardianti, yaitu "Beliau sangat kekeluargaan dan tegas. Contohnya dengan mengadakan Family Gathering". Penyelesaian masalah tidak akan bisa diselesaikan dengan tuntas jika masih terdapat penghambatnya. Penghambat ini tidak bisa dihindari akan tetapi bisa dicegah. Faktor penghambat kepala sekolah SMP Negeri 2 Kotamobagu ini yaitu kurangnya informasi yang didapat atau yang diketahui mengenai konflik yang sedang terjadi sehingga belum mengetahui bagaimana cara yang tepat dalam menyelesaikan konflik.

PEMBAHASAN

A. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah

Suatu lembaga pendidikan yang terdiri dari sekelompok orang yang menjalankan tugas demi tercapainya tujuan bersama. Seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Untuk mencapai tujuan tersebut (Raihani:2011) dibutuhkan seorang kepala sekolah yang dapat memimpin dan memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai mulai dari kompetensi sosial sampai dengan kompetensi manajerialnya.

Selain dari hal tersebut, penilaian terhadap pemimpin yang dilakukan oleh guru itu juga sangat penting. Baik dan buruknya seorang pemimpin merupakan hasil dari penilaian orang lain. Penilaian masing-masing individu pasti tidak bisa sama. Ini juga dapat disebut dengan persepsi. Kepercayaan yang diberikan kepala sekolah terhadap para bawahannya merupakan suatu fungsi dengan memberikan sesekali tugas-tugas yang ada kepada orang yang dianggap mampu untuk melaksanakan tugas tersebut akan tetap ada pengawasan dari kepala sekolah. Begitu pula dengan komunikasi harus terus terjalin contohnya dengan rapat dan WhatsApp Grup agar

tidak terjadi kesalah fahaman. Kepala sekolah SMP Negeri 2 Kotamobagu mengutamakan hal kekeluargaan dan terbuka agar dapat membuat para guru lebih senang dan lebih terbuka dalam segala hal. Terlepas dari hal tersebut kepala sekolah juga memiliki prinsip yang kuat untuk kemajuan sekolah. Salah satu peranan yang harus dimiliki seorang kepala sekolah dengan memberikan rasa aman untuk para anggotanya.

Berdasarkan temuan penelitian peneliti mendapatkan beberapa persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kotamobagu yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki prinsip dan cara berfikir yang visioner serta dapat mengeloladengan baik program yang ada mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, kemudian terdapat kompetensi supervisi yaitu merencanakan program yang dikomunikasikan atau disampaikan dengan guru, staf dan karyawan agar mempunyai persiapan baik dalam hal pembelajaran maupun lainnya, selanjutnya ada kompetensi social kepala sekolah memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi dan sikap kekeluargaan yang erat dalam sekolah.

B. Model Manajemen Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dan peran dalam mengelola, mengoptimalkan sekolah baik dari struktur, infrastruktur, non akademis maupun akademis harus dioptimalkan dengan baik agar kemajuan dan kualitas sekolah dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain. Seorang kepala sekolah harus mampu berinovasi dan berinisiatif dalam membuat program-program sekolah. Bukan saja memimpin kepala sekolah juga harus bisa menerapkan sikap dan tanggung jawabnya secara baik dan bijaksana. Sebagai kepala sekolah diharapkan bisa menjadi seorang penengah dan dapat menyelesaikan permasalahan bagi setiap individu serta sumber daya manusia yang ada di sekolah yang sedang mengalami konflik agar konflik cepat diselesaikan atau dapat dicegah supaya konflik tidak semakin meluas. Karena, apabila terdapat masalah kecil yang tidak segera diselesaikan maka akan menjadi masalah yang lebih meluas. Kepala sekolah harus menjaga sikap Ketika sedang menyelesaikan konflik serta menjaga emosi dan tindakan dalam mengambil suatu keputusan karena keputusan yang diambil bisa hanya menguntungkan sebelah pihak. Menurut (Winardi:2019) terdapat 5 gaya manajemen konflik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Akomodatif (Accomodating)
2. Menghindar (Avoiding),
3. Mengolaborasi (Collaborating)
4. Mengompromikan (Compromising)
5. Mengompertisikan (Competing)

Tanggung jawab dan peran kepala sekolah harus bisa memaksimalkan seluruh bagian dan sistem yang ada di sekolah. Sekolah yang unggul dapat terletak pada kinerja dan peran kepala sekolahnya serta keterlibatannya dalam seluruh kegiatan sekolah begitu juga dalam memaksimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Begitu pula dalam tanggung jawab dan peran kepala sekolah dalam mengelola konflik di SMP Negeri 2 Kotamobagu selalu dalam rangka memajukan sekolah.

Kepala sekolah SMP Negeri 2 Kotamobagu melakukan manajerialnya atau kepemimpinannya dengan baik. Dengan

melakukan pendekatan holistik, berkomunikasi dan berkoordinasi dengan setiap individu, berkonsultasi dengan para staf setiap individu terjadi konflik. Cara menangani konflik dengan penyelesaian bersama, mencari solusi yang terbaik tanpa menguntungkan hanya satu pihakakan tetapi kedua belah pihak.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penerapan penyelesaian konflik dengan strategi kolaborasi karena dalam penyelesaiannya diselesaikan secara bersama tanpa mencari keuntungan dan mendapatkan hasil yang terbaik. Cara penyelesaian lainnya yang diterapkan yaitu akomodasi, dengan menggunakan cara akomodasi supaya para staf, guru dan karyawan lebih proaktif, sehingga suasana sekolah lebih aktif. Dan dengan cara akomodasi diterapkan demi kebaikan bersama. Seorang pemimpin di sekolah atau kepala sekolah akan selalu menerapkan *full open* management dalam setiap keputusan atau tindakan. Dengan kata lain, menerapkan manajemen yang benar-benar terbuka tanpa saling menyembunyikan. Kepala sekolah selalu mengedepankan segala minat dan bakat setiap staf, guru dan karyawan secara individu maupun kolektif dengan tujuan memajukan dan mengoptimalkan lembaga pendidikan. Kepala sekolah selalu memberikan dorongan, masukan dan inovasi untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam memajukan dan meningkatkan mutu sekolah unggul, kompeten dan berdaya saing. Kepala sekolah juga mengutamakan kerjasama tim dn menjadi pengeloa setiap proses penyelenggaraan lembaga pendidikan. Peran dan tanggung jawab pemimpin sekolah dalam membuat keputusan dalam suatu konflik dan mengoptimalisasi organisasi pendidikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala

Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal Hambatan merupakan hal-hal yang menjadi penghalang dan dapat menghalangi pencapaian suatu hal. Lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang dijadikan sebagai panutan atau teladan. Dalam penyelesaian konflik pastinya tidak semua berjalan dengan baik ada saja hal-hal yang menjadi penghambat dari penyelesaian konflik tersebut. Meskipun setiap kali terjadi konflik diharapkan agar konflik itu cepat terselesaikan dan tidak berlarut-larut dalam proses penyelesaiannya. Kepala sekolah cukup tanggap ketika suatu konflik terjadi dengan memanggil pihak-pihak yang terkait dan membicarakan bagaimana solusi terbaik agar konflik teratasi dengan baik tanpa ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atas keputusan dari penyelesaian konflik itu. Adapun hambatan yang dialami kepala sekolah adalah memerlukan waktu dan sumber yang jelas untuk mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi.

Tindakan atau cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengurangi hambatan-hambatan dalam penyelesaian konflik agar tidak terjadi dengan mencari informasi yang sebenarnya baik dari kedua belah pihak yang berselisih maupun, orang-orang yang mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi. Komunikasi juga haruserus dilakukan karena, dengan adanya komunikasi yang baik mengurangi perselisihan atau perbedaan yang akan terjadi. Komunikasi dilakukan

ketika rapat ataupun secara tertulis dari komunikasi tersebut akan didapat sebuah informasi-informasi yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang difikirkan para guru.

Maka dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengelola konflik yang ada dengan baik. Contohnya dengan metode yang dikemukakan oleh (Winardi:2013) bahwa dalam mengelola konflik ada 3 metode penyelesaian, yaitu :

1. Menstimulasi Politik
2. Menekankan dan mengurangi konflik
3. Penyelesaian konflik

Hasil dari tindakan yang kepala sekolah lakukan demi tertanganinya hambatan- hambatan dalam menyelesaikan konflik sangat berpengaruh terhadap hasil atau keputusan dalam penyelesaian konflik. Konflik akan terselesaikan dengan tuntas dengan menggunakan cara yang tepat sehingga hasil dari penyelesaian konflik juga terselesaikan dengan tuntas tanpa mengakibatkan konflik yang mungkin dapat terjadi kembali karena penyelesaiannya yang belum tuntas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Negeri 2 Kotamobagu bahwa Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kotamobagu yaitu menggunakan jenis kepemimpinan demokratis yang mampu menerima segala kritik dan saran terhadap ide- ide bagi program yang bisa dilakukan kedepannya, melakukan rapat dan diskusi untuk mengevaluasi program yang sedang atau telah dilaksanakan serta mencari solusi terhadap masalah-masalah yang sedang dihadapi, dengan mengutamakan sifat kekeluargaan serta lebih transparan dan membuat para guru, staf dan karyawan lebih enjoy untuk lebih terbuka agar meminimalisir kesalahpahaman dan konflik agar tidak terjadi.

Model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Negeri 2 Kotamobagu kepala sekolah menggunakan cara kolaborasi, kompromi, dan secara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah, karena dengan cara itu diharapkan untuk mendapatkan solusi terbaik bagi kedua belah pihak tanpa ada yang hanya salah satunya diuntungkan, serta menstimulasi konflik yang terjadi contohnya dengan menanyakan dengan pihak-pihak yang terlibat dan mendiskusikan dengan para staf yang mengetahui konflik tersebut. Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Negeri 2 Kotamobagu adalah kurangnya menggali informasi atas konflik yang terjadi dan kurangnya waktu penyelesaian sehingga langsung diambil keputusan atas konflik tersebut tanpa melihat apakah masih ada ketidakpuasan pihak pihak terkait atas Solusi dan kebijakan yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- CMS (NB) : KBBI Daring, s.v. “kamus”, diakses pada 01 sep 2022 Sarlito Wirawan Sarwono, Pengantar Psikologi Umum, (Jakarta: Rajawali, 2018)
- Dudih Sutrisman, Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa, (Guepedia, 2019)
- Kompri, Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah, (Jakarta :Kencana, 2017)
- Raihani, Kepemimpinan Sekolah Transformatif, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2011)

- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sumartias, Suwandi & Agus Rahmat. *Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik sosial*. (Bandung: Jurnal Penelitian Komunikasi, 2013). Vol 16 No.1
- Winardi, Manajemen Konflik, (Bandung: Mandar Maju, 2013)
- Yuliandri, Jimmy. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. (Palembang: Prosiding Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang, 2017) ISBN 978-602-17891-7-9
- Zainuddin Mustapa, Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi, (Sulawesi: Celebes Media Perkasa, 2018)

