



Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Enung Mulyati¹, Uman Suherman², Ahman³

Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:
Diterima 15-11-2021
Disetujui 30-12-2021
Dipublikasi 30-12-2021

Keywords:

Strategi, Konflik, Sekolah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang: 1) Sumber-sumber konflik; 2) Jenis-jenis konflik; dan 3) Strategi penanganan konflik. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian fenomenologi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan para guru. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian memberikan gambaran sebagai berikut: 1) Sumber-sumber konflik terdiri dari faktor komunikasi, struktur organisasi, serta faktor manusia; 2) Jenis-jenis konflik meliputi konflik dalam diri sendiri, konflik antar individu, konflik antar kelompok; dan 3) Strategi penanganan konflik melalui proses kolaborasi, akomodasi, dan kompromi.

Abstract

This study aims to obtain an overview of: 1) the sources of conflict; 2) Types of conflict; and 3) Conflict management strategies. This type of research is qualitative using a phenomenological research approach. The research subjects consisted of principals and teachers. The method of data collection was done through in-depth interviews, observation, and documentation. While the data analysis technique using triangulation. The results of the study provide the following descriptions: 1) The sources of conflict consist of communication factors, organizational structure, and human factors; 2) The types of conflicts include conflicts within oneself, conflicts between individuals, conflicts between groups; and 3) Conflict resolution strategies through collaboration, accommodation, and compromise processes.

How to cite: Mulyati,E., Suherman, & U., Ahman, A. (2021). Strategi Penanganan Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, 10 (2), 01-14. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i2.53137>



This article is licensed under: CC-BY

Universitas Negeri Semarang 2021

✉ Alamat korespondensi:

Enung Mulyati, Email : emvisitama@gmail.com

e-ISSN 2597-6133, p-ISSN 2252-6374

PENDAHULUAN

Satu hal yang sering dipandang sebagai sisi kontradiktif dengan budaya damai adalah munculnya konflik. Padahal, konflik bisa dikatakan sebagai sesuatu yang alami yang selalu ada dalam kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan di sekolah. Maka dari itu agar konflik tidak menimbulkan dampak kekerasan dan petaka sosial maka konflik perlu dikelola dengan tepat. Mengelola konflik tidak sekedar ditujukan untuk menghentikan konflik atau penandatanganan kesepakatan antara kelompok-kelompok yang bertikai. Lebih dari itu, manajemen konflik baiknya diikuti dengan manajemen post-konflik. Beragam bentuk konflik yang terjadi di lingkungan sekolah bisa diakibatkan oleh banyaknya kehilangan (missing) yang dialami oleh komunitas sekolah (siswa, guru, kepala sekolah, dan lain-lain), antara lain: (1) sense of identity; (2) sense of humanity; (3) sense of community; (4) sense of culture (values); dan (5) sense of respect.

Penyelesaian konflik-konflik secara sistematis lewat jalur pendidikan merupakan salah satu alternatif strategis yang penting untuk dipertimbangkan, karena pendidikan pada hakekatnya merupakan proses membangun karakter (character building). Meskipun dalam kenyataannya selama ini, pendidikan nilai atau pendidikan karakter di lingkungan sekolah, terkesan sekedar penyampaian pengetahuan (cognitive domain) saja. Padahal, nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, demokrasi, kebebasan, solidaritas sosial, persamaan hak dan hukum, dan lain-lain, tidak cukup berhenti pada tataran akademis-intelektual, melainkan harus diteruskan ke dalam sikap dan perilaku (affective and psycho-motoric domain). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara internalisasi nilai dan penyadaran melalui humanisasi pendidikan yang dilakukan sejak dulu (Assegaf, 2003:37).

Disisi lain, keberlangsungan proses pendidikan juga memerlukan lingkungan yang sehat agar misi untuk melakukan internalisasi nilai-nilai positif bisa terfasilitasi dengan baik. Terkait hal tersebut, Barker (Sarwono, 1995) menyatakan bahwa hubungan antara individu dan lingkungan ada pada set tingkah laku (behavioral setting) yang dipandang sebagai pola tingkah laku kelompok (bukan tingkah laku individu) yang terjadi sebagai akibat kondisi lingkungan tertentu (physical milleu). Individu memerlukan tindakan yang mendukung dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan individu dan lingkungannya.

Dalam lembaga pendidikan pun sering terjadi konflik baik internal ataupun eksternal yang semua ini akan mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu para manajer pendidikan harus paham tentang cara menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi. Penentu keberhasilan pembangunan pendidikan itu ditentukan oleh tenaga kependidikan sebagai sumber daya

manusia yang melaksanakan pendidikan. Salah satu tenaga kependidikan yang memiliki posisi strategis dalam penyelenggaraan sistem pendidikan disekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang disebut kepala sekolah. Strategisnya posisi itu menuntut kepala sekolah untuk selalu memperbarui wawasan, kemampuan, keterampilan dan sikap dalam mengelola satuan pendidikan yang dipimpinnya. Tanpa pembaruan itu, maka kepala sekolah akan selalu tertinggal zaman, karena perubahan diberbagai sektor pendidikan telah mengglobal dan semakin kompleks juga sarat tantangan. Untuk itu kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan harus selalu meningkatkan kemampuan pribadi, sosial, dan profesionalnya untuk mengantisipasi tantangan zaman dimasa mendatang.

Berdasarkan kenyataan yang ada tersebut akan mewarnai cara pandang, perilaku, sistem komunikasi, dan cara kerja para personel pendidikan disekolah, sehingga dapat memunculkan konflik. Biasanya manajer pendidikan konvensional memandang konflik sebagai suatu yang jelek, sehingga harus dihindari. Dalam batas tertentu manajemen konflik yang jitu menjadi potensi luar biasa dalam mendinamisasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan cara pandang manajemen modern yang memandang konflik sebagai hal yang wajar dan alami, bahkan perlu dimunculkan agar dapat dikelola dengan baik. Untuk itulah perlu adanya berbagai program manajemen konflik yang efektif harus dikuasai oleh kepala sekolah atau pemimpin pendidikan.

Penerapan manajemen konflik dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah pada dasarnya juga merupakan wujud dari keinginan pemerintahan agar setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan non formal wajib melakukan manajemen konflik yang bertujuan agar mutu sekolah memenuhi atau melampui Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan PP No.19 tahun 2005 pasal 91. Meskipun demikian, dalam peraturan pemerintah tersebut belum dijelaskan secara detail prosedur dan untuk mencapai standar minimal yang telah ditetapkan disinilah pentingnya sebuah manajemen konflik yang dirancang dan diterapkan oleh sekolah untuk memastikan tercapainya standar mutu yang diharapkan.

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang manajemen konflik di sekolah menengah kejuruan yang berada di Kabupaten Garut. Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan hal-hal sebagai berikut: (1) Sumber-sumber konflik di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut; (2) Jenis-jenis konflik di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut; dan (3) Manajemen penanganan konflik di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut.

METODE

Di tinjau dari jenisnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Menurut Sutama (2012:61), Dengan kajian kualitatif (qualitative research atau qualitative study) merupakan penelitian yang menekankan pada upaya investigator untuk mengkaji secara natural (alamiah) fenomena yang tengah terjadi dalam keseluruhan kompleksitasnya. Penelitian ini menggunakan desain fenomenologi. Penelitian fenomenologi merupakan prosedur yang menghasilkan data kualitatif. Pada dasarnya penelitian fenomenologi adalah upaya untuk memperhatikan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami (Siddiq, M., & Salama, H. 2019).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kata-kata, hasil wawancara, observasi, hasil analisis, dan dokumentasi yang mendukung penelitian ini. Data hasil wawancara diperoleh dari kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam atau interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2006).

Observasi dilakukan dengan menghimpun data dan informasi melalui pengamatan yaitu dengan memperhatikan, melihat, dan atau mendengarkan orang atau peristiwa. Hasil data yang telah diperoleh selanjutnya dicatat. Sifat prosedur observasi tampak dalam hubungan antara pengamat dan yang diamati (Sutama, 2012:92).

Sedangkan dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2006). Teknik Analisis Data dilakukan dengan Penelitian Tindakan melalui pendekatan kualitatif menggunakan analisis yang bersifat naratif (Sutama, 2012:151-152).

HASIL

Berdasarkan hasil penghimpunan data melalui mekanisme wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, maka diperoleh hasil penelitian yang berkenaan dengan sumber-sumber konflik, jenis-jenis konflik dan strategi penanganan konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut.

1. Sumber-sumber Konflik

Asal mula konflik yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut diklasifikasikan berdasarkan empat komponen, yaitu terdiri dari asal atau sumber konflik, orang atau kelompok yang terlibat konflik, faktor penyebab terjadinya konflik, dan latar belakang terjadinya konflik. Data yang terkumpul bisa dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Sumber-sumber Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

No.	Asal/Sumber Konflik	Pihak Terlibat	Faktor Penyebab	Latar Belakang
1	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	<ul style="list-style-type: none"> Salah Pengertian 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya perbedaan pendapat. • Adanya kesenjangan individu dan kelompok.
2	Struktur Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Guru memiliki tugas rangkap 	<ul style="list-style-type: none"> Alasan untuk efisiensi organisasi.
3	Faktor Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidaksesuaian nilai-nilai pribadi dengan jabatan yang dipegang. • Perbedaan persepsi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya keragaman sifat individu. • Adanya kepentingan dan kebutuhan yang berbeda.

2. Jenis-Jenis Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Garut

Adapun bentuk-bentuk konflik yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Garut diklasifikasikan berdasarkan empat komponen, yaitu jenis konflik, pihak-pihak yang terlibat konflik, harapan atau penyebab terjadinya konflik, dan realita atau kenyataan yang terjadi. Data yang terkumpul bisa dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Jenis-jenis Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

No.	Jenis Konflik	Pihak Terlibat	Harapan/Penyebab	Realita
1	Konflik dalam diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	<ul style="list-style-type: none"> • Individu diharapkan bisa melakukan lebih dari kemampuannya • Tuntutan kerja tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan • Penguasaan pembelajaran bervariatif. • Pekerjaan tidak sesuai bidangnya.
2	Konflik antar individu	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	<ul style="list-style-type: none"> Pembagian jam pelajaran tidak merata 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimnya komunikasi • Perbedaan tentang isu tertentu

			<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan tindakan dan tujuan
3	Konflik antar kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	<p>Persaingan memperoleh peluang kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanya saling ketergantungan. • Adanya perbedaan persepsi. • Adanya perbedaan tujuan. • Meningkatnya tujuan berkenaan keahlian tertentu.

3. Strategi Penanganan Konflik

Strategi penanganan konflik yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut diklasifikasikan berdasarkan empat komponen, yaitu jenis strategi, individua atau kelompok yang terlibat konflik, tujuan penggunaan kebijakan, dan hasil yang diharapkan. Data yang terkumpul bisa dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Strategi Penanganan Konflik
di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

No.	Strategi	Pihak Terlibat	Tujuan	Hasil yang Diharapkan
1	Strategi Kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	Penyelesaian konflik secara bersama-sama dengan mencari solusi.	Hasil terbaik untuk semua pihak.
2	Strategi Akomodasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 	Mengakomodir semua pihak supaya lebih proaktif	Suasana sekolah lebih aktif untuk kemaslahatan bersama.
3	Strategi Kompromi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Guru • Staf 		<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan konsensi untuk mencari titik tengah. • Jika ada kesepakatan, maka ada keputusan.

PEMBAHASAN

1. Sumber-sumber Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

Sumber konflik pertama yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut berasal dari komunikasi. Konflik yang bersumber dari komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan staf disebabkan salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua/tidak lengkap. Munculnya konflik dalam organisasi

sekolah dilatarbelakangi oleh kepentingan orang perorang, antara lain terkait perbedaan pendapat, kesenjangan individu dan kelompok.

Komunikasi dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu komunikasi keatas, komunikasi kebawah, dan komunikasi mendatar atau horizontal. Hal ini senada dengan penelitian dari George Iordanides and Sotiria Mitsara (2014); Rifai, f. Y. A., Widayat, W., & Zulkifli, Z. (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efek negatif dari konflik pada unit sekolah termasuk gangguan hubungan interpersonal yang berkontribusi pada penurunan kualitas komunikasi dan kurangnya koordinasi. Makna yang dapat diperoleh, bahwa dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki peran penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Semakin baik komunikasi diantara individu di dalam sistem tersebut, maka akan meningkat juga kerjasama diantara mereka.

Sumber konflik kedua yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu berasal dari struktur organisasi. Berdasarkan fakta di lapangan terungkap bahwa dalam susunan struktur organisasi di beberapa sekolah terdapat personil yang merangkap tugas tambahan karena dipandang lebih efisien untuk kepentingan bersama demi kelancaran roda organisasi. Ternyata struktur organisasi seperti ini dapat berpotensi memunculkan konflik karena masing-masing unit organisasi memiliki tugas dan kepentingan yang memungkinkan saling bergesekan dan berbenturan.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian yang di lakukan oleh Issufiah Dwi Nuryati (2012); Muliati, I. (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positif yang tampak adalah semua personil makin meningkat kemauan untuk bekerja sama dalam memajukan sekolahnya. Dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya konflik antara lain dengan penataan dan pemenuhan jam mengajar minimal 24 jam maka ada sebagian guru yang tidak mendapatkan jam penuh. Makna yang dapat diperoleh dalam mengatasi struktur organisasi harus memberikan kontribusi positif dan efektifitas, organisasi membutuhkan asumsi mengenai kemampuan dan motivasi dari mereka yang mempunyai kekuasaan untuk mendesainnya.

Sumber konflik ketiga yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu faktor manusia. Konflik yang bersumber dari pribadi disebabkan oleh ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi individu (komunitas sekolah) dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi. Konflik individu juga bisa terjadi dalam memahami sebuah visi misi dan perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi, karena sifat-sifat kepribadian yang beragam dan unik dapat memunculkan konflik. Setiap pribadi dapat saja memiliki kepentingan dan

kebutuhan yang berbeda-beda, begitu juga sikap otoriter, dogmatis, mau menang sendiri, individualis dan sebagainya dapat menjadi sumber konflik.

Hasil penelitian juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni, Ahmad Muhibbin, dan Wariso (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pribadi disebabkan karena perbedaan-perbedaan dalam tujuan, saling ketergantungan kegiatan-kegiatan kerja, perbedaan nilai-nilai atau persepsi tentang beban kerja, dan organisasi tentang pencapaian program sekolah. Makna yang dapat diperoleh adalah konflik bisa terjadi jika ada perselisihan, pertengangan, perbedaan pendapat, dan hal-hal yang menunjukkan ketidaksamaan pendapat satu dengan yang lainnya.

2. Jenis-Jenis Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

Jenis-jenis konflik pertama yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu konflik dalam diri sendiri. Konflik dalam diri individu terjadi bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya, penguasaan pembelajaran yang bervariatif, tuntutan kerja yang tinggi, atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Hasil penelitian juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilibrordus Cornelis Usboko, Hendyat Soetopo, dan Achmad Supriyanto (2013); Khofiannida, I., & Hardjanta, G. (2018); Anggraini, d. A., sofah, r., & hakim, i. A. (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan adanya konflik intrapersonal dalam diri sendiri. Makna yang dapat diperoleh adalah terjadinya konflik dalam diri sendiri karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda atau tidak linier, sehingga terjadi tanggapan emosional yang berbeda pula terhadap situasi tertentu.

Jenis konflik kedua yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut, yaitu konflik individu dengan individu. Konflik ini selalu terjadi di dalam pengalokasian jam pelajaran terutama jenis-jenis mapel produktif. Selain itu konflik juga bisa disebabkan kurangnya komunikasi serta interaksi sehingga mempengaruhi kegiatan proses belajar-mengajar dan mempengaruhi tercapainya visi misi lembaga sekolah. Konflik individu dengan individu bersifat substantif, emosional atau kedua-duanya. Konflik ini muncul ketika adanya pertikaian tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan. Hasil penelitian juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni, Ahmad Muhibbin, dan Wariso (2013) bahwa konflik antar individu disebabkan karena perbedaan nilai-nilai atau persepsi tentang beban kerja dan pencapaian program sekolah. Maka dapat diartikan bahwa pembagian tugas dan minimnya komunikasi yang terjadi didalam suatu lembaga bisa menimbulkan konflik antar individu.

Jenis konflik ketiga yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok terjadi karena adanya saling keterikatan satu sama lain, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tujuan berkenaan dengan keahlian tertentu. Hasil penelitian juga senada dengan penelitian yang di lakukan oleh Issufiah Dwi Nuryati (2012); Puspita, W. (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang ditinjau sebagai konflik antar kelompok adalah termasuk konflik fungsional. Konflik fungsional artinya konflik yang terjadi diantara dua kelompok untuk memperoleh peluang kinerja di dalam sebuah organisasi. Jadi, dapat diartikan bahwa konflik antara kelompok dengan kelompok terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tujuan akan keahlian.

3. Manajemen Penanganan Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut

Penanganan konflik pertama di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu menggunakan strategi kolaborasi. Strategi kolaborasi merupakan penyelesaian konflik secara bersama dengan mencari solusi. Tujuan dari strategi kolaborasi ini bukan mencari keuntungan melainkan hasil yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat konflik. Penanganan konflik dengan strategi kolaborasi yang diterapkan di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut hasilnya sangat efektif dan efisien. Semua masalah diselesaikan bersama untuk mencari solusi yang terbaik untuk lembaga atau sekolah. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Seyedeh Niloufar Shamoradi, at. al (2014); Laili, z. (2017) bahwa kecerdasan emosional sebagai salah satu kualifikasi untuk mendapatkan posting manajerial, membina semangat toleransi, saling toleransi, koordinasi, serta memperoleh manfaat kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok kerja.

Penanganan konflik ke dua yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut yaitu memakai strategi akomodasi. Penanganan konflik dengan memakai strategi akomodasi bertujuan untuk mengakomodir semua pihak supaya lebih proaktif. Hasil yang diharapkan agar suasana sekolah lebih aktif demi kemaslahatan bersama. Dalam hal ini pihak manajemen sekolah dituntut untuk bisa mengklasifikasikan mana jenis konflik yang harus di akomodasi demi kemajuan lembaga sekolah. Hasil penelitian juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni, Ahmad Muhibbin, dan Wariso (2013) yaitu penanganan konflik dengan memakai strategi akomodasi bisa dilakukan melalui pembinaan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan konflik. Pembinaan misalnya dengan melakukan komunikasi untuk menyelesaikan masalah serta dituntut peran aktif semua pihak dengan cara persuasi, tawar menawar, maupun koreksi diri.

Penanganan konflik ketiga yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut adalah menggunakan strategi kompromi. Penanganan konflik dengan memakai strategi kompromi dipandang paling efektif dan efisien dibanding beberapa strategi lainnya. Strategi kompromi menerapkan prinsip *win-win solution* bagi semua pihak, sehingga pihak-pihak yang berkonflik bisa menerima keputusan dengan lapang dada dan tidak ada pihak lain yang merasa dirugikan. Pihak sekolah dalam penyelesaian konflik menggunakan jalan tengah atau strategi kompromi yang tepat dan dapat diterima oleh semua pihak. Strategi ini dapat berarti membagi perbedaan diantara dua posisi dan memberikan konsensi untuk mencari titik tengah, sehingga jika sudah tercapai kesepakatan bersama maka akan dibuat keputusan dan semua pihak bisa menerimanya dengan legowo. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Seyedeh Niloufar Shamoradi, et. al (2014), bahwa untuk meningkatkan penerapan manajemen konflik harus memanfaatkan kecerdasan emosional dan penerapan gaya manajemen terbaik. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa penanganan konflik dengan strategi kompromi ini memiliki daya atau kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan sosial dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat.

SIMPULAN

Sumber-sumber konflik yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut ada tiga, yaitu: 1) bersumber dari komunikasi; 2) bersumber dari struktur organisasi; dan 3) bersumber dari faktor manusia. Sumber konflik yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut tersebut terjadi karena adanya perselisihan, pertantangan, perbedaan pendapat, dan hal-hal yang menunjukkan ketidaksamaan pendapat satu dengan yang lainnya.

Jenis-jenis konflik yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut ada tiga,yaitu: 1) konflik dalam diri sendiri; 2) konflik antar individu; dan 3) konflik antar kelompok. Jenis-jenis konflik tersebut bisa terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tujuan akan keahlian yang dimiliki.

Strategi penanganan konflik yang ada di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Garut ada tiga, yaitu: 1) strategi kolaborasi; 2) strategi akomodasi; dan 3) strategi kompromi. Diharapkan ketiga strategi penanganan konflik tersebut memiliki daya atau kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan sosial dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. A., Sofah, R., & Hakim, I. A. (2016). Manajemen konflik intrapersonal dalam bidang akademik siswa kelas viii di smp negeri 1 indralaya selatan (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Arikunto. S (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 120-123..
- Fathoni, A., Muhibbin, A., Wariso. (2013). Pengelolaan Konflik Kinerja Guru (Studi Situs SMP Negeri 7 Klaten). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 23, No. 1,: 59-70 Juni 2013.
- Iordanides, George and Mitsara, Sotiria. (2014). Consequences of Conflict in the Functioning of Primary Schools in Greece. *Jurnal Internasional ISEA*. Volume 42, Number 2, 2014.
- Khofianida, I., & Hardjanta, G. (2018). Perbedaan konflik intrapersonal ditinjau dari status pekerjaan pada ibu. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(1), 12-18.
- Laili, Z. (2017). Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di madrasah melalui manajemen konflik (studi kasus di madrasah aliyah negeri kabupaten pati) (doctoral dissertation, stain kudus).
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *TINGKAP*, 12(1), 39-52.
- Nuryati, Issufiah D. (2012). Manajemen Konflik di SDN Cemara Dua No. 13 Surakarta. *Jurnal Magister Manajemen Pendidikan*. Vol. 7, Juli 2012.
- Puspita, W. (2018). Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan. Deepublish.
- Rifai, F. Y. A., Widayat, W., & Zulkifli, Z. (2016). Manajemen konflik di sekolah menengah kejuruan ma'arif kota mungkid (doctoral dissertation, stie widya wiwaha).
- Shamoradi, Seyedeh N. at al. (2014). Studying The Effect Of Emotional Intelligence On Conflict Management Styles. *Kuwait Bab Arabian Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol Ulasan 4, No.1, Bulan September 2014.
- Siddiq, M., & Salama, H. (2019). Etnografi Sebagai Teori Dan Metode. Kordinat: *Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 18(1), 23-48.
- Supiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutama. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D. Gumpang Kartasura: Fairuz Media.
- Usboko, Wilibrordus C. at al. (2013). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah (Studi Multi Kasus di SMA Negeri 1 Kefamenanu dan SMAK Warta Bakti Kefamenanu, Timor, NTT).

Wahab, Abdul Azis. (2011). Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan). Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2013). Konflik dan Manajemen Konflik. Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.