



IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM KEBIJAKAN SEKOLAH ADIWIYATA

Rahmat Dhoni Wiryatmo¹, Wasitohadi², Sophia Tri Satyawati³

¹Universitas Kristen Satya Wacana
E-mail: 942020010@student.uksw.edu

²Universitas Kristen Satya Wacana
E-mail: wasitohadi@uksw.edu

³Universitas Kristen Satya Wacana
E-mail: sophia.trisatyawati@uksw.edu

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2021-12-13
Review : 2022-03-22
Accepted : 2022-06-28
Published : 2022-06-30

KEYWORDS

Conflict Management, Adiwiyata School

KORESPONDENSI

Phone: +6285600253325
E-mail: 942020010@student.uksw.edu

A B S T R A C T

Environmental problems are becoming the concern for all of us, as well as in managing clean and green schools. However, in its implementation, there must be pros and cons in an institution. This study is aiming at analysing the implementation of conflict management in actualizing the "Adiwiyata" school program in SMP Negeri 2 Banyubiru, Semarang Regency. As a principle, it is a requirement for having respectable abilities to manage conflicts among the staffs in the institution so as to achieve the goal, i.e.: being able to bring about the clean and green school and for the most part, having successful in obtaining the predicate of "Adiwiyata" school. In this research, the writer used the interview and document study method for collecting the data in order to get the actual and factual information in relation with conflict management in implementing the "Adiwiyata" school program. The data analysis technique used in this study is based on the Miles and Huberman model. The result of the study showed that the principle is able to overcome the conflicts arouse as the response of implementing the program of "Adiwiyata" school by means of flexible approach. If the conflict is functional, then the principal takes a neutral approach with compromise, collaboration, and negotiation (no party wins and losses) and if it is dysfunctional, she takes a win-lose approach by forcing, given the urgency of the problems that cause conflict.

PENDAHULUAN

Tjosvold D, dkk (2002) menjelaskan sebuah organisasi akan berjalan dengan baik jika pemimpin dapat melakukan perannya dengan baik. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas organisasi yang ia pimpin. Dalam mengelola organisasi terdapat struktur organisasi sebagai panduan sistem dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Adanya pemimpin dan bawahan menunjukkan suatu bukti bahwa organisasi dan

struktur saling berkaitan. Sebuah organisasi tidak akan berjalan optimal jika tidak terdapat interaksi yang harmonis antara pemimpin organisasi dan bawahannya.

Istilah struktur menurut Eisenhardt (1997) yang digunakan dalam artian yang mencakup: ukuran (organisasi), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kepada organisasi, kejelasan yurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan. Ukuran organisasi dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik struktur. Makin besar organisasi, dan makin terspesialisasi kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Dalam penelitiannya Penjelasan Lambert (2006) Dalam Mewujudkan organisasi yang solid dengan produktifitas yg tinggi tentunya membutuhkan pengelolaan organisasi secara cermat menggunakan memanfaatkan potensi yg ada serta ancaman serta hambatan yg mungkin timbul, mengingat hal tersebut, seorang pemimpin wajib mampu memahami apa yg sebenarnya diinginkan oleh anggota organisasinya serta mencoba mengatasi konflik yang timbul tanpa merugikan organisasi itu sendiri. bisa dikatakan bahwa manajemen wajib bisa memfasilitasi aneka macam aktivitas di pada organisasi supaya membentuk kinerja yang baik menggunakan tingkat permasalahan intern minimal.

Konflik ialah situasi yg terjadi saat terdapat perbedaan pendapat atau disparitas cara pandang pada antara beberapa orang, grup atau organisasi. Sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya di antara dua gerombolan yang mempunyai tujuan dan pandangan tidak sama dalam upaya mencapai satu tujuan tidak bisa diklaim tetapi lebih sempurna disebut pada posisi oposisi. bila suatu organisasi menggunakan kaku menolak adanya perubahan, maka situasi permasalahan yg terjadi tidak akan reda dan bukan tak mungkin situasi akan memanas serta makin menceraikan beraikan sub unit-sub unit organisasi yang bersangkutan..Anwar, (2015) berpendapat bahwa jika suatu konflik tidak dapat dikelola dengan baik maka akan terjadi ketidak harmonisan dalam hubungan kerja pada kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik. Oleh karena itu peran pemimpin dalam mengatasi konflik akan sangat menentukan produktivitas kerja yang baik. Pendapat James A.F. Stoner dan Charles Wankel beberapa jenis konflik yaitu: a). Konflik Intrapersonal yaitu konflik yang terjadi dalam diri seseorang dalam waktu yang sama seseorang memiliki dua kemauan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. b). Konflik Interpersonal yaitu pertentangan antaran dua personal karena kepentingan atau keinginan yang berbeda, biasanya konflik ini terjadi dua orang yang berbeda status, kedudukan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang penting dalam perilaku organisasi karena akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. c). Konflik antar personal dan kelompok-kelompok. Dimana konflik seperti ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai kesepakatan, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. d). Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama yang merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi, yaitu konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja – manajemen. e). Konflik antara organisasi yang biasa disebut dengan persaingan namun berdampak positif terhadap kinerja. Contoh dari konflik ini adalah persaingan di bidang ekonomi yang menjadi motivator atau stimulus timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien. Robbins (1996) menambahkan dua tipe konflik dalam manajemen, yaitu konflik fungsional, sebuah konfrontasi diantara kelompok yang menambah keuntungan

kinerja organisasi, dan konflik disfungsional, setiap konfrontasi atau interaksi di antara kelompok yang merugikan organisasi atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengelola konflik sehingga tercapai tujuan bersama sebuah organisasi maka diperlukan pengelolaan konflik yang tepat. Ada beberapa cara pengelolaan konflik menurut Harjana (1994) yaitu: (1) *competing* (bersaing dan bertanding), *dominating* (menguasai), dan *forcing* (memaksa). Cara – cara tersebut merupakan pendekatan terhadap konflik yang berciri menang kalah. (2) *collaborating* (kerjasama) dan berhadapan (*confronting*). Kedua pihak yang terlibat dalam konflik ini bekerja sama dalam mencari pemecahan konflik yang memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Cara ini merupakan pendekatan saling menguntungkan. (3) *compromising* (kompromi) dan *negotiating* (musyawarah). Pihak-pihak yang berkonflik tidak ada yang menang dan kalah. (4) *avoiding* (mengelak) dan *withdrawal* (menarik). Dalam pendekatan ini kedua belah pihak tidak memperjuangkan kepentingan masing-masing, bahkan mereka tidak menarik perhatian dalam perkara ini yang dikonflikkan. Pendekatan ini merupakan pendekatan keduanya kalah. (5) *accommodating* (menyesuaikan), *smoothing* (memperlunak) atau *obliging* (menurut). Cara pengelolaan konflik ini merupakan pendekatan yang kalah menang.

Hartmann (2019) menegaskan sebuah tim pasti akan melewati berbagai tahap pengembangan. Bruce Tuckman seorang psikolog pendidikan memformulasikan Model Pengembangan Kelompok yang mencakup 4 tahapan, yaitu tahap pembentukan, penentuan aspirasi, penentuan tata tertib, pelaksanaan, dan tahap penghentian sementara. Pembentukan dimulai dengan anggota tim menjadi bahagia dan sopan saat mereka saling mengenal dan memahami pekerjaan yang akan mereka lakukan bersama. Penentuan aspirasi dimulai setelah pekerjaan sedang berlangsung dan tim saling mengenal lainnya, dan konflik serta tekanan proyek mulai terjadi. Selama penentuan tata tertib, tim mulai menetapkan aturan tentang jalannya tim mereka dan menentukan bagaimana mereka ingin bekerja sama. Pada tahap pelaksanaan, tim berkinerja yang berarti bahwa tim sedang berlangsung dan sedang mengalami beberapa keberhasilan dan mendapatkan daya tarik

Pelaksanaan dalam mengelola konflik menurut Irawati (2007) mengungkapkan bahwa berbagai perbedaan yang muncul dalam organisasi dapat menimbulkan silang pendapat, pertengkaran atau bahkan konflik di dalam tubuh organisasi. Hal ini disebabkan oleh penentuan job design dan job description dalam organisasi tersebut sehingga secara otomatis telah memposisikan seseorang sebagai kompetitor bagi anggota lain. Hal ini akan menimbulkan persaingan yang seringkali berakibat buruk bagi kinerja organisasi secara keseluruhan..

Program sekolah Adiwiyata sendiri berawal pada tahun 2007 dengan diawali kerjasama antara Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Pendidikan kota Surabaya untuk membuka pendaftaran bagi sekolah-sekolah yang mengikuti seleksi sekolah Adiwiyata. Selain itu, Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Pendidikan kota Surabaya memberikan penyuluhan atau sosialisasi kepada sekolah-sekolah yang ada di Surabaya mengenai program Adiwiyata baik sekolah negeri maupun swasta. Demikian pula kegiatan serupa juga diadakan di wilayah Kabupaten Semarang, tujuan kegiatan ini berupaya mewujudkan sekolah yang bersih dan hijau sehingga peserta didik akan merasa nyaman didalam lingkungan belajar atau sekolah. SMPN 2 Banyubiru mengikuti program sekolah Adiwiyata tidak semudah yang dibayangkan tentunya melalui proses tahapan yang cukup lama dan kajian yang mendalam dari beberapa pemangku kebijakan sebelum menentukan apakah sekolah tersebut diijinkan untuk menjadi sekolah

Adiwiyata, adapun tahapan tersebut dimulai dari status sekolah rintisan Adiwiyata menuju predikat sekolah Adiwiyata tingkat Kabupaten kemudian merangkak naik kejenjang di atasnya.

METODE PENELITIAN

Pada Bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang dilaksanakan pada penelitian survei ini.

A. Setting

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Banyubiru yang beralamat di Jl. Brantas Desa Kebumen Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil Tahun Pelajaran 2021/ 2022 dengan waktu selama kurang lebih 1 bulan yaitu pada bulan November sampai dengan Desember 2021.

B. Subjek Penelitian

Subyek penelitian pada penelitian survei ini adalah Kepala Sekolah SMPN 2 Banyubiru

C. Teknik dan Alat Pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-tes, yang dalam hal ini menggunakan teknik wawancara dan studi dokumentasi untuk mendapatkan hasil aktual dan faktual mengenai implementasi manajemen konflik dalam kebijakan sekolah Adiwiyata.

D. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data berdasarkan model miles dan huberman. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa dalam model penelitian ini ada beberapa langkah yang harus ditempuh yaitu data reduction, data display dan conclusion drawing / verification.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan survei yang telah dilakukan maka ditemukan beberapa hasil berkenaan dengan implementasi, permasalahan yang muncul dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut yang dialami pada pelaksanaan implementasi manajemen konflik dalam kebijakan sekolah Adiwiyata.

1. Implementasi manajemen kebijakan sekolah Adiwiyata

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa implementasi manajemen konflik dalam kebijakan sekolah Adiwiyata di SMPN 2 Banyubiru adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah rintisan adiwiyata di mulai pada bulan 25 Juni 2019
- b. Sebelum pelaksanaan sekolah rintisan Adiwiyata telah diadakan tahapan sosialisasi yang dimulai dari pusat Pengabdian Masyarakat Universitas Negeri Surakarta, Dinas Lingkungan Hidup, Disdibudpora Kabupaten Semarang.
- c. Kemudian ditindaklanjuti oleh kepala sekolah dengan membentuk panitia kecil untuk merumuskan program sekolah rintisan Adiwiyata.
- d. Masing-masing penanggung jawab kegiatan membuat program dan kebutuhan serta anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan sekolah rintisan Adiwiyata.
- e. Masing-masing penanggung jawab kegiatan mendata kemungkinan permasalahan yang timbul karena kebijakan mengadakan sekolah rintisan Adiwiyata.
- f. Setiap pelaksanaan kegiatan program dievaluasi secara berkala.

- g. Menjadikan tim dan organisasi sekolah yang solid dalam melaksanakan program.
- h. Sekolah bersih dengan target nol sampah plastik dan pengolahan sampah dengan benar (3R).
- i. Kantin menyediakan makanan sehat (tanpa pengawet, pemanis buatan dan pewarna kimia)
- j. Lingkungan hijau dengan tumbuh-tumbuhan yang banyak serta tamanisasi.
- k. Berhasil mendapat predikat sekolah Adiwiyata tingkat Kabupaten Semarang pada tahun 2020.
- l. Berhasil mendapat predikat sekolah Adiwiyata tingkat Jawa Tengah pada bulan November tahun 2021.

Pembahasan

Pada tanggal 25 Juni 2019 SMP Negeri 2 Banyubiru mendapat tunjukan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang sebagai ditunjuk menjadi sekolah rintisan adiwiyata. Untuk mencapai tujuan mewujudkan sekolah Adiwiyata tersebut, kepala sekolah menyusun TIM Kerja Sekolah Adiwiyata. Mulai dari penyusunan program hingga pengimplementasian program, terjadi banyak konflik antara manajer (kepala sekolah) dengan anggota (guru) dan anggota dengan anggota lain dalam tim. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan tidak tercapainya visi sehingga kepala sekolah perlu mengambil langkah untuk meminimasi bahkan mengeliminasi terjadinya konflik. Kepala sekolah harus mengambil langkah yang tepat untuk mengelola konflik tersebut dengan cara efektif sehingga dapat menyelesaikan konflik dalam organisasinya. Ketepatan pengelolaan konflik akan menghasilkan suatu kondisi kinerja yang efektif dan memuaskan semua pihak dalam organisasi. Sebagai tunjukan rintisan sekolah Adiwiyata, SMP Negeri 2 Banyubiru mengalami berbagai konflik mulai dari konsolidasi, penyusunan program, hingga pelaksanaannya. Peran kepala sekolah sebagai top leader sangat dibutuhkan disini sehingga tujuan program dapat tercapai. Pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak sama antara satu dengan yang lainnya karena karakteristik konflik dan potensi pemecahannya berbeda.

a. Pengelolaan Konflik Dalam Konsolidasi Tim Sekolah Adiwiyata

Langkah awal yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam merespon tunjukan Disdikbudpora Kabupaten Semarang untuk menjadi rintisan sekolah Adiwiyata adalah melakukan konsolidasi dengan guru dan karyawan untuk menyamakan persepsi dan visi dalam mencapai sukses bersama mewujudkan Sekolah Adiwiyata. Dalam kegiatan konsolidasi, kepala sekolah melakukan sosialisasi dan koordinasi sekaligus membentuk tim kerja namun pada pelaksanaannya terjadi pro dan kontra terhadap rencana menjadi sekolah rintisan adiwiyata. Pendapat – pendapat kontra dari anggota tim menjadi permasalahan dalam rencana merespon positif program rintisan Sekolah Adiwiyata. Permasalahan – permasalahan tersebut adalah:

- 1) Menambah pekerjaan dan membuang energi (bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah berada di zona aman dan nyaman)
- 2) Menambah pos pembiayaan untuk persiapan dan pelaksanaan diluar perencanaan anggaran dalam Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS).
- 3) Menambah pekerjaan bagi pengelola administrasi yang akan terbebani dengan tugas baru.
- 4) Menambah pekerjaan bagi petugas-petugas sebagai penanggung jawab dan pelaksana kegiatan.

- 5) Siswa akan mengalami perubahan fundamental dari segi perilaku dan pola pemenuhan kebutuhan makan.
- 6) Kantin akan mengalami perubahan saat menghadirkan makanan, menyajikan jenis makanan, sanitasi dan pengelolaan limbah.

Dari fakta – fakta diatas, dapat dilihat bahwa dalam proses konsolidasi terjadi konflik antar kepentingan pribadi atau golongan. Konflik ini akan menjadi hambatan dalam pengimplementasian program sekolah Adiwiyata. Solusi dari masalah tersebut adalah dengan menyelesaikan konflik – konflik tersebut sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya dalam pengimplementasian program. Kepala sekolah melakukan pendekatan compromising (kompromi) dan negotiating (berunding). Pihak-pihak yang berkonflik tidak ada yang menang dan kalah namun mencapai kesepakatan yang disepakati akan menguntungkan kedua belah pihak. Dengan mengemukakan argumen-argumen yang kuat dalam proses negotiating (berunding), anggota tim sehingga akhirnya dapat menerima usulan Kepala Sekolah untuk merespon positif tunjukan sebagai rintisan sekolah Adiwiyata.

b. Pengelolaan Konflik Dalam Penyusunan Program Sekolah Adiwiyata

Tahap selanjutnya setelah konsolidasi penyamaan persepsi dan pencapaian kesepakatan untuk menerima tantangan tunjukan sebagai rintisan Sekolah Adiwiyata adalah penyusunan program kerja. Pada tahapan ini proses yang terjadi tidak mudah karena kepala sekolah sebagai pimpinan tim harus mampu dengan bijak mengakomodir berbagai kepentingan, baik kepentingan pribadi maupun kelompok. Diantara anggota tim ada beberapa kelompok yang mempunyai keinginan – keinginan berbeda dengan kelompok lain dan individu lain sehingga menimbulkan konflik lagi. Konflik yang muncul menjadi makin memanas karena setiap individu dan kelompok tersebut memberikan usulan – usulan program yang berseberangan satu sama lain. Pro kontra terhadap masing – masing usulan menambah kerumitan konflik sehingga jika tidak diambil jalan tengah maka akan berlarut – larut dan memuncak, tidak akan menghasilkan konsensus apapun. Langkah kepala sekolah adalah menginventaris seluruh usulan program dan mengajak seluruh anggota tim untuk membahas semua usulan secara rinci. Setiap usulan akan dibahas segi positif dan negatifnya, dipertimbangkan, dan diputuskan bersama apakah akan dilaksanakan atau tidak.

Beberapa usulan program menimbulkan konflik sehingga kepala sekolah harus mengambil langkah untuk mengeliminasi atau paling tidak meminimasi konflik (hanya sedikit dari anggota yang tidak puas terhadap keputusan tim). Ada 3 program yang diusulkan oleh anggota baik individu maupun kelompok yang menimbulkan perdebatan cukup panas. Program pertama adalah mengadakan studi literasi dari sumber media dan studi banding kesekolah yang sudah mendapatkan predikat sekolah Adiwiyata. Pada awalnya mayoritas anggota tim menolak namun karena program ini dipandang krusial sebagai langkah awal pengimplementasian sekolah Adiwiyata, maka kepala sekolah mengambil langkah untuk memaksa (forcing) dalam menyelesaikan konflik. Karena memproposisikan argumen yang kuat akhirnya anggota tim dapat menerima keputusan tersebut. Program yang kedua adalah membuat skala prioritas finansial sehingga menekan pengeluaran. Tidak semua usulan pengadaan direalisasikan namun dibuat tingkat kepentingan dan kebermanfaatannya bagi kelangsungan sekolah Adiwiyata. Misalnya pengadaan taman dan penghijauan dijadikan skala prioritas karena ciri khas sekolah Adiwiyata adalah hijau, asri, dan indah. Pada kepentingan ini kepala sekolah langsung mengambil alih peran sebagai pengambil keputusan mutlak karena berkaitan dengan finansial dimana penggunaan dana BOS dan dana partisipasi orang tua peserta

didik harus sesuai dengan RKAS yang sudah direncanakan, sedangkan tunjukkan sebagai rintisan sekolah Adiwiyata berada ditengah pelaksanaan tahun berjalan anggaran yang sudah direncanakan. Pada penyelesaian konflik ini, kepala sekolah menggunakan strategi forcing (memaksa) dan dominating (mendominasi). Program yang ketiga adalah pengelolaan kantin sehat ramah dimana penyajian jajanan tidak dikemas dengan plastik namun anak diminta untuk membawa wadah (kotak makan) untuk menempatkan jajanannya. Selain itu, semua makanan harus tanpa pengawet, pewarna dan pemanis. Pada program ini yang paling gencar menentang adalah pihak pengelola kantin. Mereka merasa kesulitan mengupayakan makanan tanpa bahan pengawet dan pewarna karena kebanyakan penyedia makanan tidak memenuhi kriteria tersebut. Langkah kepala sekolah untuk menyelesaikan konflik tersebut adalah dengan melakukan compromise (kompromi) dan negotiating (negosiasi). Kepala sekolah mengumpulkan pihak pengelola kantin dan memaparkan materi seputar makanan sehat dan syarat menjadi sekolah Adiwiyata adalah salah satunya menyediakan makanan sehat bagi siswa. Setelah mendapatkan sosialisasi, pengelola kantin mulai memahami urgensi dari penyediaan makanan sehat di kantin mereka. Kemudian mereka membuat kesepakatan bersama membuat daftar menu makanan sehat sesuai dengan kriteria kantin sehat yang akan mereka jual.

c. Pengelolaan Konflik Dalam Pengimplementasian Sekolah Adiwiyata

Setelah konsolidasi dan penyusunan program, langkah terakhir dari pengimplementasian program sekolah adiwiyata adalah melaksanakan program yang sudah disusun. Tidak jauh berbeda dari tahapan konsolidasi dan penyusunan program, tahapan inipun memicu konflik yang sangat riskan untuk gagal program yang sudah disusun. Pertama, dari segi SDM baik guru maupun PTK. Mengutip Rivai (2005), keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM-nya dapat mengakibatkan perusahaan gagal dalam mencapai sasaran dan tujuannya.

Karakter SDM SMP Negeri 2 Banyubiru dapat dikatakan jauh dari standar ideal. Kecenderungan tidak mau berubah dan berinovasi karena merasa berada di zona nyaman mengakibatkan lambatnya perkembangan organisasi secara holistik. Hal ini menyebabkan terjadinya konflik antar anggota maupun kelompok dalam merespon program Sekolah Adiwiyata. Kurangnya kepedulian dan komitmen bersama SDM baik guru dan PTK (anggota tim) merupakan tantangan terberat bagi keberhasilan program. Penolakan halus dari anggota tim karena merasa bahwa program tersebut akan menambah beban kerja menjadi kan penghambat jika tidak segera dicarikan penyelesaian. Selain itu pihak kantin juga masih enggan untuk segera menupayakan kesepakatan yang sudah mereka buat. Untuk menyelesaikan konflik tersebut, kepala sekolah mengambil langkah untuk melakukan negosiasi dengan guru melalui argument argument dan modelling, yaitu mengajak anggota tim dan juga pengelola kantin untuk melakukan studi banding ke sekolah yang sudah melaksanakan program kantin sehat. Memang membutuhkan proses yang lama untuk menyadarkan dan memahami anggota tim sehingga mereka menjadi lebih giat dalam merespon program sekolah adiwiyata sesuai tugas pokok yang sudah ditentukan dalam tim.

SIMPULAN

Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkannya. Ada beberapa strategi dalam menangani dan menyelesaikan konflik, sesuai dengan jenis konflik yang dihadapi, apakah fungsional atau disfungsional, yaitu menghindari, mengakomodasi, kompetisi, kompromi atau negosiasi, dan kolaborasi atau memecahkan masalah. Setiap pemimpin atau manajer dengan gaya kepemimpinan masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan konflik dalam organisasinya. Di SMP Negeri 2 Banyubiru, konflik – konflik yang muncul sebagai respon tunjukan rintisan Sekolah Adiwiyata diselesaikan dengan berbagai pendekatan yang fleksibel. Jika konflik bersifat fungsional, maka kepala sekolah melakukan pendekatan netral dengan kompromi, kolaborasi, dan negosiasi (tidak ada pihak yang menang dan kalah) dan jika bersifat disfungsional, maka akan melakukan pendekatan menang kalah dengan forcing (memaksa), mengingat urgensi dari permasalahan yang menimbulkan konflik..

DAFTAR PUSTAKA

- Choerul, Anwar. 2015. Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi Yang Efektif. Jurnal Interaksi .Volume 4.
- Eisenhardt KM, Jean LK, Bourgeois III LJ. 1997. Conflict and strategic choice: how top management team disagree. California Management Review, 39(2).Diakses pada tanggal 26 Agustus 2021, pukul 18:00
- Hardjana, Agus M., 1994, Konflik di Tempat Kerja, Kanisius, Yogyakarta.
- Hartmann, Eva. 2019. Principles of Management. Houston: Rice University.
- Husaini, Abdullah . 2017. Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Jurnal Warta. Edisi : 51 Januari 2017. Diakses tanggal 28 Agustus 2021, pukul 12:00.
- Irawati D. 2007. Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi. Segmen Jurnal Manajemen Bisnis, (2): 15-27.
- Lambert EG, Pasupileti S, Cluse-Tolar T, Jennings M, Baker D. 2006. The impact of work-family conflict on social and human service worker job satisfaction and organizational commitment. An exploratory study. Administration in Social Work, 30(3): 55-74. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2021 pukul 17:00.
- Muliati, Indah. 2016. Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. Tingkap Vol. XII No. 1 Th. 2016 <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/7448/5838> . Diakses tanggal 26 Agustus 2021, Pukul: 21:00.
- Budiana, Deny & Sugiono, Arif. 2004. Jurnal Sosiohumanitas, VI (2): 86-96. <http://repository.lppm.unila.ac.id/14063/1/Mengelola%20Konflik%20Organisasi-%20Sugiono%2C%20Arif.pdf> . Diakses tanggal 26 Agustus 2021, Pukul 23:00.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Wartini, S. 2015. Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. Teamwork Tenaga Kependidikan. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol VI, No 1, April 2015. Dirujuk pada tanggal 28 Agustus 2021, Pukul 11:00.
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen konflik: Teori,Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Tjosvold D, Chun Hui, Ziyu Yu. 2002. Conflict management and task reflexivity for team in role and extra role performance in China. Hong Kong Institute of Business Studies Working Paper Series. Paper 36.