



KASUS KONFLIK ANTAR TIM DI SEKOLAH SDN 060913

Sabrina Abigail¹, Lewill Rumahorbo², Arya Guna Rafif³

^{1, 2, 3} Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

Email: Sabrinaabigail461@gmail.com, lewillrumahorbo@gmail.com, aryaguna0821@gmail.com.

Article History

Received: 08-10-2023

Revision: 11-11-2023

Accepted: 17-11-2023

Published: 19-12-2023

Sejarah Artikel

Diterima: 08-10-2023

Direvisi: 11-11-2023

Diterima: 17-11-2023

Disetujui: 19-12-2023

ABSTRACT

The reasons behind this problem are, firstly, because there are differences between students and students, there are also differences of opinion between one another which can cause students and students to conflict with each other. Conflict can occur due to differences in meaning caused by differences in experience. The aim of this research is to find out what causes conflict between teams and how to resolve conflict and revive enthusiasm. The method used is a descriptive qualitative survey research method by interviewing sports teachers at SD NEGERI 060913 to obtain information about how to resolve conflicts between teams at school. The research results show that conflict between teams is something that cannot be avoided because it involves many students who have different characters and personalities. However, this can be overcome by avoiding accusing each other, facing problems calmly, helping each other, avoiding causes of conflict, competing healthily, and being open to each other in a team environment.

Keywords: Conflict, Heterogeneous, Dissen.

ABSTRAK

Adapun yang melatarbelakangi masalah ini ialah, yang pertama biasa dikarenakan adanya perbedaan antara siswa dan siswi ada juga perbedaan pendapat satu dengan yang lain yang dapat membuat siswa dan siswi tersebut konflik satu sama yang lain. Konflik bisa terjadi karena perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karena adanya perbedaan pengalaman. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui apa penyebab terjadinya konflik antar tim dan bagaimana cara menyelesaikan konflik serta membangkitkan kembali semangat. Metode yang digunakan yakni metode penelitian deskriptif kualitatif survei dengan mewawancarai guru olahraga SD NEGERI 060913 untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana mengatasi konflik antar tim di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antar tim merupakan hal yang tidak dapat dihindari karena hal tersebut melibatkan banyak murid yang mempunyai karakter dan kepribadian yang berbeda-beda. Namun hal tersebut bisa diatasi dengan cara menghindari saling menuduh, menghadapi masalah dengan tenang, saling membantu, menghindari penyebab konflik, bersaing secara sehat, dan saling terbuka di lingkungan tim.

Kata Kunci: Konflik, Heterogen, Perbedaan Pendapat.

How to Cite: Abigail, S., Rumahorbo, L., Rafif, A. G. (2023). Kasus Konflik Antar Tim Di Sekolah Sdn 060913. *Jurnal Keluarga Sehat Sejahtera*, 21(2), 2527-9041. <https://doi.org/10.24114/jkss.v21i2>

PENDAHULUAN

Dalam suatu lingkup sekolah pasti adanya siswa dan siswi yang heterogen. Dengan keadaan ini kita dapat melihat adanya suatu perbedaan dalam satu lingkup sekolah tersebut. (Astuti and Rps 2018) Adapun yang melatarbelakangi masalah ini ialah, yang pertama biasa dikarenakan adanya perbedaan antara siswa dan siswi ada juga perbedaan pendapat satu dengan yang lain yang dapat membuat siswa dan siswi tersebut konflik satu sama yang lain. Konflik bisa terjadi karena perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karena adanya perbedaan pengalaman.

Perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. (Nasution 2010) Seseorang akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter individu yang dapat memicu konflik. Konflik merupakan masalah hubungan dalam komunikasi antar pribadi.

Jika hubungan dalam komunikasi antarpribadi sudah tidak berjalan dengan baik, maka kemungkinan besar hubungan komunikasi dalam skala yang lebih besar tidak akan berjalan baik pula. Dalam komunikasi antarpribadi komunikasi dan komunikator harus dapat memahami maksud atau pesan yang disampaikan supaya pesan yang diterima sama dengan pesan yang disampaikan. (Ondja et al. 2023) Perbedaan pesan yang diterima dengan pesan yang disampaikan inilah yang menjadi penyebab utama timbulnya konflik.

Dalam suatu tim memiliki kelompok yang sudah terbagi dari sana ternyata ada sekelompok yang menimbulkan konflik

dikarnakan mungkin ada perbedaan pendapat antara satu dengan yang lainnya. Lalu dari situ bagaimana caranya guru atau pelatih menyelesaikan konflik tersebut dan tetap memastikan kerjasama antar tim tetap terjaga dan bagaimana semangat antar tim tersebut tetap semangat tanpa menimbulkan konflik atau pemecah yang dapat membuat suatu masalah antar tim. Dalam konteks ini kita mau menyelesaikan masalah bahwasanya bagaimana supaya siswa-siswi tersebut bisa menyelesaikan suatu konflik dan tetap kembali bekerjasama dalam satu tim, dan juga bagaimana caranya dapat menyelesaikan konflik tetapi dapat membangkitkan semangat siswa – siswi tersebut.

Dalam suatu tim memiliki kelompok yang sudah terbagi dari sana ternyata ada sekelompok yang menimbulkan konflik dikarnakan mungkin ada perbedaan pendapat antara satu dengan yang lainnya. Lalu dari situ bagaimana caranya guru atau pelatih menyelesaikan konflik tersebut dan tetap memastikan kerjasama antar tim tetap terjaga dan bagaimana semangat antar tim tersebut tetap semangat tanpa menimbulkan konflik atau pemecah yang dapat membuat suatu masalah antar tim.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian Menggunakan proses pengumpulan dan analisis data, penulis memilih pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan wawancara, observasi, gunakan untuk mengetahui kelayakan sarana dan prasarana yang di berikan kepada murid di sekolah tersebut, dengan menggunakan metode analisis data kualitatif.

Pendekatan kualitatif, sesuai dengan definisi (Moloeng, 2009) digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, Dengan metode tersebut

dapat melihat kebenaran secara langsung serta menggali informasi atau bukti yang didapat dari hasil wawancara yang ada. Agar wawancara efektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui, yakni ;

- 1). mengenalkan diri,
- 2). menjelaskan maksud kedatangan,
- 3). menjelaskan materi wawancara, dan
- 4). mengajukan pertanyaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanyaan	Jawaban
Nama Lengkap	Budiansyah Ritonga
Jabatan	Guru
Sekolah	SDN 060913 Medan
Mata Pelajaran	PJOK
Tahun Mulai Mengajar	2021
Ekstrakurikuler Olahraga	Sepak bola, Karate
Latar Belakang Ekstrakurikuler Olahraga	Membangun pendidikan anak-anak dalam olahraga dan mengimplementasikannya ke dalam pembelajaran olahraga.
Tindakan Pertama Saat Terjadi Konflik	1. Pendekatan kepada anak. 2. Menanyakan masalah dan penyebab konflik.
Penyebab Utama Konflik	Perbedaan pendapat dan ketidakcocokan antar siswa.

Pertama saya akan menyelesaikan konflik tersebut. Lalu cara saya membangkitkan semangat anak-anak tersebut ialah dengan mendamaikan anak-anak tersebut dan mengajak anak-anak tersebut

kembali ke ekstrakurikuler dengan cara menghibur anak-anak tersebut. Dan mengajak temannya yang lain untuk menghibur teman yang baru saja konflik supaya mereka lebih semangat lagi.

Rincian Solusi yang Diusulkan:

1. Mencari Sumber Permasalahannya:

Saat masalah muncul, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari dimana akar masalahnya sebelum mengambil tindakan lebih lanjut. Coba pahami penyebab dan seberapa berat konflik yang terjadi dari berbagai sisi. Berpeganglah pada fakta yang terjadi, bukan pada pendapat atau perasaan salah satu pihak saja.

2. Berkomunikasi Secara Terbuka:

Komunikasi terbuka terutama penting untuk tipe konflik yang lebih sulit ditangani, misalnya konflik relasi dan nilai. Hal ini karena relasi dan nilai merupakan sesuatu yang sifatnya lebih personal. Karena setiap anggota organisasi memiliki anggota dengan sifat dan nilai berbeda-beda, komunikasi terbuka bisa memberi jalan untuk mengungkapkan persetujuan dan keberatan masing-masing demi diskusi lebih lancar.

3. Kembangkan Metode Spesifik Untuk Setiap Problem:

Sebuah masalah dalam organisasi biasanya terdiri dari beberapa problem kecil, dan masing-masing membutuhkan penyelesaian tersendiri. Kamu bisa membuat daftar tantangan yang berkontribusi pada permasalahan besar. Daftar ini akan membantu dalam menciptakan rencana kerja serta penciptaan solusi hingga ke akar masalahnya. Selain melihat akar masalah, daftar problem spesifik ini juga memudahkan pembagian tugas. Pemimpin organisasi bisa menugaskan solusi tertentu pada anggota yang memiliki keahlian khusus untuk mengatasi masalah tersebut. Hal ini akan membuat proses penyelesaian konflik lebih tepat sasaran.

4. Minta Pendapat Pihak Netral:

Pihak netral atau mediator berperan penting dalam konflik yang berlarut-larut atau melibatkan aspek pribadi seperti sudut pandang dan kepribadian. Mediator bisa siapa saja dalam organisasi selama mereka tidak berkepentingan langsung dalam masalah yang dihadapi. Idealnya, mediator adalah seseorang dengan suara yang dihormati oleh semua anggota.

5. Konsisten dan Komitmen Dalam Penyelesaian Konflik:

Ketika identifikasi masalah dan metode penyelesaian konflik sudah diputuskan, pastikan untuk bersikap konsisten dalam pelaksanaannya. Semua anggota yang terlibat harus melaksanakan bagian masing-masing dalam pemecahan masalah, sesuai kesepakatan.

6. Evaluasi dan Kompromi:

Hal ini menjadi panduan untuk mencegah konflik serupa atau memilih prosedur penyelesaian yang efektif ketika hal yang sama terjadi. Dalam proses evaluasi, setiap pemimpin dan anggota tim harus mendiskusikan hal-hal seperti penyebab utama konflik, masalah yang menyertai, sikap atau perilaku yang menghambat proses penyelesaian, dan solusi terbaiknya. Setelah membuat laporan evaluasi, setiap pemimpin dan anggota tim harus memperbaiki kinerja berdasarkan laporan tersebut. Kompromi, keinginan untuk belajar, serta komitmen untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki kesalahan menjadi kunci untuk mencegah atau mengatasi konflik serupa.

7. Bersikap Adil Terhadap Semua Anggota Tim:

Adil ialah menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan yang benar, mengembalikan hak yang empunya dan jangan berlaku zalim di atasnya. Berani menegakkan keadilan, walau mengenai diri sendiri, adalah puncak segala keberanian. Adil itu merupakan bagian utama

dari etika kepemimpinan yang penting. Seorang pemimpin yang bersikap adil adalah mereka yang dapat bertindak dengan berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua anggota timnya. Perlakuan yang adil dan tidak melakukan diskriminatif akan mendorong kepuasan semua anggota tim serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi semua anggota tim untuk mengembangkan diri secara optimal.

Solusi penyelesaian konflik juga harus etis dan mengikuti kebijakan organisasi. Hal ini akan membantu ketika ada ketidakpuasan dari anggota tim terkait hasil penyelesaian konflik yang telah disepakati bersama.

Langkah-langkah Implementasi Solusi:

1. Hindari Saling Menuduh Satu Sama Lain

- Menghindari saling menuduh satu sama lain adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif, baik di rumah, tempat kerja, atau komunitas. Selalu bersikap jujur dan transparan dalam setiap interaksi serta fokus pada hal-hal positif dan kesempatan untuk belajar dari kesalahan. Kepercayaan dibangun melalui integritas dan konsistensi.

2. Menghadapi Masalah Dengan Tenang:

- Menghadapi masalah dengan tenang adalah keterampilan penting yang dapat membantu kita membuat keputusan yang lebih baik dan mengelola situasi stres dengan lebih efektif. Jika memungkinkan, ambil waktu sebentar untuk menjauh dari masalah. Ini bisa berupa berjalan-jalan, mendengarkan musik, atau melakukan aktivitas lain yang menenangkan.

3. Saling Membantu Satu Sama Lain:

- Kerja sama dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Ini tidak hanya meringankan beban tetapi juga meningkatkan hasil akhir. Distribusikan tugas secara merata dan bantu

satu sama lain dalam menyelesaikan tugas tersebut.

4. Menghindari Penyebab Konflik:

- Semua tim sebaiknya melakukan komunikasi yang baik antar sesama tim, karena komunikasi dalam suatu tim itu sangat penting untuk menghindari terjadinya konflik antar tim dan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

5. Bersaing Secara Sehat:

- Semua tim bersaing satu sama lain dengan cara yang etis, adil, dan menghormati aturan serta lawan mereka. Ini penting untuk menciptakan lingkungan yang positif dan mendorong pertumbuhan serta perkembangan yang sehat.

6. Saling Terbuka Di Lingkungan Tempat Kita Tinggal:

- Membina sikap saling terbuka di lingkungan tempat kita tinggal adalah langkah penting untuk menciptakan komunitas yang harmonis, suportif, dan kohesif.

Potensi Hambatan atau Tantangan dalam Implementasi Solusi:

1. Perbedaan Pendapat
2. Kurangnya Komitmen
3. Tidak Adanya Kepercayaan
4. Kurang Rasa Nyaman Antar Sesama Tim

SIMPULAN

Konflik dalam tim adalah hal yang umum dan tidak dapat dihindari dalam situasi yang melibatkan banyak kepribadian dan perspektif. Untuk mengatasi konflik tersebut, ada beberapa solusi yang bisa dilakukan. Dalam mengimplementasikan solusi tersebut, beberapa langkah yang bisa diambil adalah menghindari saling menuduh, menghadapi masalah dengan tenang, saling membantu, menghindari penyebab konflik, bersaing secara sehat, dan saling terbuka di lingkungan tim. Namun, implementasi solusi seringkali menghadapi hambatan seperti perbedaan

pendapat, kurangnya komitmen, kekurangan kepercayaan, dan ketidaknyamanan antar sesama tim. Untuk itu, perlu ada upaya untuk mengatasi hambatan tersebut agar solusi dapat berhasil diimplementasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Irawan, R. (2017). Studi Kelayakan Fasilitas Sarpras Olahraga Indoor di FIK UNNES. *Jurnal Penjakora*.
- Moloeng, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: : Remaja Rosda Karya.
- Putra, P. K., & Hartono, M. (2020). Government Policy on Provision of Facilities and Infrastructure Public Sports in Pati Regency. *Jurnal of Physical Education and Sports*, 9(59), 63–68.
- Wijasantosa, R. (1984). *Supervisi Pendidikan Olahraga*. Jakarta: : univ indonesia press.
- Soepartono, D. (2000). *Sarana dan Prasarana Olahraga*. Departemen pendidikan dan kebudayaan.