

Edukasi Manajemen Konflik Kerja sebagai Upaya Meningkatkan Kesiapan Magang Siswa SMK

Hery Verianto The

Universitas Widya Dharma Pontianak/ Kota Pontianak

Email: heryveriantothe@gmail.com

Abstrak

Kemampuan soft skill siswa SMK untuk menjalani magang masih terbatas sehingga perlu diberikan perbekalan, salah satunya mengenai manajemen konflik. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan mempersiapkan siswa SMK Katolik Santa Maria Pontianak yang berjumlah 107 siswa yang akan magang di berbagai industri di wilayah Kota Pontianak. Kegiatan ini dilakukan melalui Ceramah interaktif. Pre-test dan Post-test diberikan untuk mengetahui keefektifan kegiatan ini. Hasilnya memperlihatkan peningkatan signifikan pada aspek pengetahuan dari 58,6 menjadi 82,4 dan persepsi dari 2,9 menjadi 4,3. Ini menunjukkan kegiatan ini efektif sebagai materi perbekalan magang siswa SMK serta dapat menjadi strategi penguatan soft skills sebelum memasuki dunia industri.

Keywords: Edukasi, Kesiapan magang, Manajemen konflik, Siswa SMK

PENDAHULUAN

Kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan mereka memasuki dunia industri, terutama melalui program magang. Kesiapan tersebut tidak hanya berkaitan dengan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup kemampuan non-teknis (Manik & Rahmadana, 2024), seperti komunikasi, kerja sama, serta kemampuan dalam mengelola konflik kerja. Penguatan soft skills menjadi penting karena dunia kerja menuntut individu yang mampu beradaptasi dengan dinamika sosial dan lingkungan kerja yang kompleks (Multazami et al., 2025; Wardana et al., 2024). Dalam konteks ini, kesiapan kerja tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan sosial dan emosional dalam menghadapi situasi kerja yang beragam.

Salah satu dinamika yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja adalah konflik kerja. Konflik muncul sebagai akibat dari perbedaan pandangan, kepentingan, maupun pola komunikasi antar individu (Mudawamah et al., 2024; Tarigan et al., 2020). Dalam praktik organisasi, konflik yang tidak ditangani secara tepat dapat menghambat efektivitas kerja serta menurunkan kualitas hubungan antar anggota tim (Dreu & Weingart, 2003). Namun demikian, konflik juga memiliki potensi positif apabila dikelola secara konstruktif, seperti mendorong munculnya inovasi dan meningkatkan kualitas pengambilan Keputusan (Rahim, 2002; Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola konflik menjadi salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki oleh individu di dunia kerja.

Dalam konteks pendidikan, khususnya pada siswa SMK, kemampuan manajemen konflik kerja masih menjadi tantangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pemahaman

siswa terkait jenis konflik, sumber konflik, serta strategi penyelesaiannya secara efektif (Savitri et al., 2024; Wachid et al., 2025). Selain itu, proses pembelajaran di sekolah cenderung lebih berfokus pada penguatan kompetensi teknis, sehingga pengembangan soft skills belum optimal (Hakiki & Anggraini, 2022; O'Toole, 2023). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki siswa dengan tuntutan nyata di dunia kerja.

Berdasarkan observasi awal terhadap siswa yang akan mengikuti program magang, ditemukan bahwa sebagian besar siswa belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai konflik kerja, baik dari segi pengertian, penyebab, maupun strategi penanganannya. Siswa cenderung memandang konflik sebagai sesuatu yang harus dihindari, bukan sebagai situasi yang dapat dikelola secara konstruktif. Selain itu, mereka juga belum memiliki gambaran yang jelas mengenai situasi konflik yang mungkin terjadi di tempat kerja, seperti perbedaan pendapat, tekanan dari atasan, maupun kesalahpahaman dalam komunikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa siswa masih memerlukan pembekalan yang lebih kontekstual dan aplikatif agar mampu menghadapi berbagai situasi kerja yang berpotensi menimbulkan konflik selama pelaksanaan magang.

Manajemen konflik sendiri dapat dipahami sebagai upaya terencana dalam mengelola perbedaan agar menghasilkan penyelesaian yang konstruktif dan dapat diterima oleh semua pihak (Kasmawanto & Ni'mah, 2021; Shohiburriyadh et al., 2025). Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian masalah, tetapi juga melibatkan keterampilan dalam mengendalikan emosi, berkomunikasi secara efektif, serta menjaga hubungan interpersonal. Individu yang memiliki kemampuan manajemen konflik yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis (Musarofah et al., 2025).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman siswa terkait manajemen konflik kerja adalah melalui kegiatan edukasi (Yumahendra & Bunyamin Maftuh, 2024). Edukasi memungkinkan penyampaian materi secara sistematis sehingga siswa dapat memahami konsep konflik, jenis-jenis konflik, serta strategi penyelesaiannya secara lebih terarah (Savitri et al., 2024). Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, metode ceramah dipilih karena efektif dalam menjangkau peserta dalam jumlah besar serta mampu menyampaikan materi secara terstruktur (Multazami et al., 2025). Meskipun bersifat satu arah, metode ini tetap relevan apabila didukung dengan penyampaian yang komunikatif dan evaluasi yang tepat.

Penggunaan pre-test dan post-test dalam kegiatan edukasi memungkinkan pengukuran tingkat pemahaman siswa sebelum dan sesudah kegiatan berlangsung. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai efektivitas intervensi yang dilakukan (Wardana et al., 2024). Dengan demikian, kegiatan edukasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai upaya peningkatan kapasitas siswa yang dapat diukur secara empiris.

Berdasarkan uraian di atas, pemahaman manajemen konflik bagi siswa SMK sangat penting kendati belum terintegrasinya manajemen konflik dalam kurikulum di sekolah sehingga edukasi perlu diberikan secara kontekstual dan aplikatif dengan harapan para siswa mampu menghadapi dinamika konflik saat magang dalam lingkungan kerja secara lebih aktif dan konstruktif

METODE KEGIATAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 12 September 2025, dalam bentuk edukasi manajemen konflik kerja kepada para siswa SMK Katolik Santa Maria Pontianak yang akan mengikuti program magang. Sasaran kegiatan adalah sebanyak 107 siswa yang dipersiapkan untuk memasuki dunia industri. Kegiatan ini dirancang sebagai upaya peningkatan kesiapan siswa, khususnya dalam aspek soft skills yang berkaitan dengan kemampuan mengelola konflik di lingkungan kerja.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui metode ceramah yang disampaikan secara langsung kepada peserta. Metode ini dipilih karena dinilai efektif dalam menjangkau peserta dalam jumlah besar serta memungkinkan penyampaian materi secara sistematis dan terstruktur. Materi yang diberikan mencakup pengertian konflik kerja, sumber-sumber konflik, jenis-jenis konflik, serta strategi penyelesaian konflik secara konstruktif. Selain itu, peserta juga diberikan contoh kasus sederhana yang relevan dengan situasi di dunia kerja untuk membantu meningkatkan pemahaman mereka secara kontekstual.

Pre-test diberikan diawal sebelum ceramah interaktif dilakukan sedangkan Post-test dilakukan Setelah ceramah dan diskusi interaktif dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang sejenis untuk mengetahui perubahan pengetahuan siswa. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan penggalan informasi terkait persepsi manfaat yang dirasakan oleh siswa setelah mengikuti kegiatan edukasi. Perbandingan antara hasil pre-test dan post-test untuk menilai perubahan pemahaman dan persepsi siswa terhadap materi manajemen konflik kerja yang diberikan.

Pre-test dan Post-test diberikan masing-masing dari aspek kognitif (pengetahuan) dan Aspek Persepsi siswa terhadap konflik. Aspek Kognitif Pre-test dan Pos-test siswa diberikan dalam bentuk pertanyaan pilihan berganda dengan lima indikator utama yang mencakup pemahaman dasar tentang manajemen konflik, penyebab konflik kerja, cara menghadapi konflik kerja, dampak konflik kerja, dan tujuan konflik kerja. Sedangkan Aspek Persepsi Pre-test dan Post-test siswa mencakup indikator pemahaman konflik, indentifikasi konflik, penyelesaian konflik, kesiapan menghadapi konflik, dan pemahaman pentingnya manajemen konflik. Hasil Test ini digunakan sebagai dasar untuk melihat kondisi sebelum dan setelah edukasi diberikan. Efektivitas kegiatan diukur menggunakan desain One-Group Pre-test – Post-test Design. Pengumpulan data pengetahuan menggunakan tes pilihan ganda (skor 1-100), sedangkan persepsi kesiapan diukur dengan kuesioner skala Likert (1-5). Data dianalisis

secara deskriptif melalui komparasi nilai rata-rata dan diuji signifikansinya menggunakan Paired Sample t-Test melalui software SPSS.

Seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan secara langsung (tatap muka) dalam suasana yang interaktif, di mana siswa diberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi terkait materi yang disampaikan. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan siswa tidak hanya memperoleh pemahaman secara teoritis, tetapi juga mampu mengaitkannya dengan situasi nyata yang mungkin mereka hadapi selama pelaksanaan magang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan magang siswa SMK melalui edukasi manajemen konflik kerja. Kegiatan diikuti oleh siswa SMK Katolik Santa Maria Pontianak dan dilaksanakan dengan metode ceramah yang disertai evaluasi melalui pre-test dan post-test.



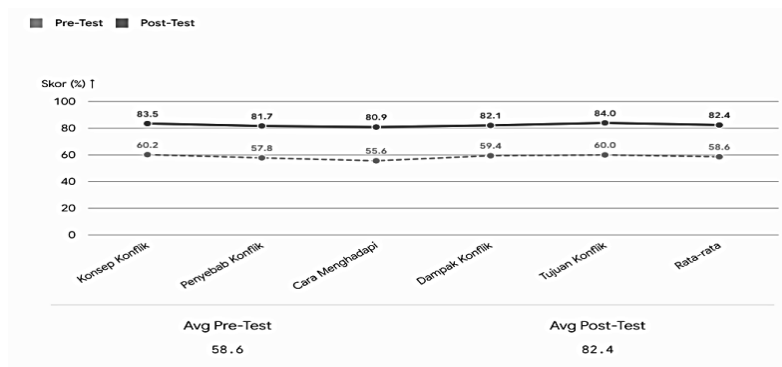
Gambar 1. Domuntadi Bersama Guru Pendamping SMK Katolik Santa Maria Pontianak



Gambar 2. Pemberian Materi

Tabel 1. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test* Pemahaman Siswa (Aspek Pengetahuan) Skor 1-100

Indikator	Pre-Test	Post-test	Peningkatan
Pemahaman konsep manajemen konflik	60,2	83,5	23,3
Penyebab konflik kerja	57,8	81,7	23,9
Cara menghadapi konflik kerja	55,6	80,9	25,3
Dampak konflik kerja	59,4	82,1	22,7
Tujuan konflik kerja	60,0	84,0	24,0
Rata-rata	58,6	82,4	23,8

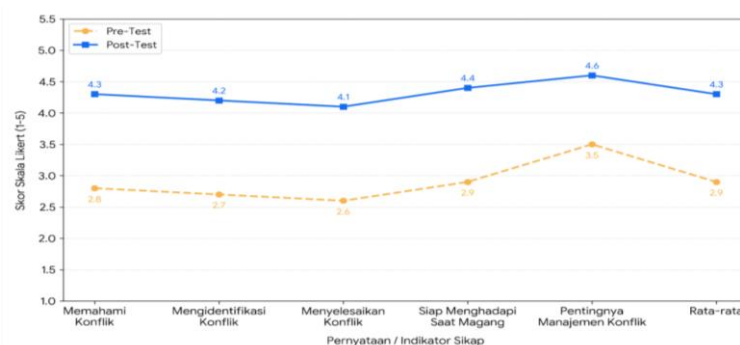


Gambar 3. Nilai Pre-Test dan Post-Test Aspek Kognitif Siswa

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 3, terlihat bahwa terjadi peningkatan pemahaman siswa pada seluruh indikator setelah diberikan edukasi manajemen konflik kerja. Rata-rata skor meningkat dari 58,6 pada pre-test menjadi 82,4 pada post-test, dengan selisih sebesar 23,8 poin. Peningkatan ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan melalui metode ceramah mampu meningkatkan pengetahuan siswa secara signifikan yang disebabkan oleh fokus dan antusias siswa terhadap materi yang diberikan. Peningkatan tertinggi terdapat pada indikator “cara menghadapi konflik” dengan selisih sebesar 25,3 poin. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum kegiatan, siswa belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai strategi penyelesaian konflik, namun setelah edukasi, siswa mulai memahami pendekatan yang lebih konstruktif dalam menghadapi konflik kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Savitri et al. (2024) yang menyatakan bahwa edukasi yang terstruktur dapat meningkatkan pemahaman individu terhadap strategi manajemen konflik. Selain itu, peningkatan pada indikator “tujuan manajemen konflik” dan “penyebab konflik kerja” menunjukkan bahwa siswa mulai memahami bahwa konflik tidak hanya berdampak negatif atau destruktif, tetapi juga dapat memberikan manfaat yang bersifat konstruktif apabila dikelola dengan baik. Hal ini sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa konflik dapat memberikan dampak positif dalam organisasi apabila dikelola secara konstruktif. Secara keseluruhan, hasil pada aspek pengetahuan menunjukkan bahwa kegiatan edukasi berhasil meningkatkan pemahaman kognitif siswa mengenai manajemen konflik kerja, yang merupakan salah satu komponen penting dalam kesiapan menghadapi dunia kerja (Kasmawanto & Ni'mah, 2024).

Tabel 2. Hasil Pre-Test dan Post-Test Aspek Persepsi Siswa (Skala Likert 1-5)

Pernyataan	Pre-Test	Post-Test	Peningkatan
Memahami Konflik	2,8	4,3	1,5
Mampu mengidentifikasi konflik	2,7	4,2	1,5
Mampu menyelesaikan konflik	2,6	4,1	1,5
Siap menghadapi konflik saat magang	2,9	4,4	1,5
Pentingnya manajemen konflik	3,5	4,6	1,1
Rata-rata	2,9	4,3	1,4



Gambar 4. Grafik Garis Pre-Test dan Post-Test Aspek Persepsi

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 4, terlihat bahwa terjadi peningkatan persepsi dan kesiapan siswa terhadap manajemen konflik kerja setelah mengikuti kegiatan edukasi. Rata-rata skor meningkat dari 2,9 menjadi 4,3, yang menunjukkan perubahan dari kategori rendah

menuju kategori tinggi. Peningkatan pada indikator “memahami konflik kerja” dan “mampu mengidentifikasi konflik” menunjukkan bahwa siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mulai mampu mengenali situasi konflik yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Hal ini penting karena kemampuan mengenali konflik merupakan langkah awal dalam proses manajemen konflik (Shohiburriyadh et al., 2025). Selain itu, peningkatan pada indikator “mampu menyelesaikan konflik” dan “siap menghadapi konflik saat magang” menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan diri siswa dalam menghadapi situasi konflik. Sebelum kegiatan, siswa cenderung belum memiliki kesiapan dalam menghadapi konflik, namun setelah edukasi, mereka merasa lebih siap untuk menghadapi dinamika sosial di dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan Wardana et al. (2024) yang menyatakan bahwa penguatan soft skills dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Indikator “pentingnya manajemen konflik” juga menunjukkan peningkatan, meskipun tidak sebesar indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian siswa sebenarnya sudah memiliki kesadaran awal mengenai pentingnya manajemen konflik, namun kegiatan edukasi tetap memberikan penguatan terhadap pemahaman tersebut. Secara keseluruhan, hasil pada aspek persepsi menunjukkan bahwa kegiatan edukasi tidak hanya meningkatkan pemahaman kognitif, tetapi juga mempengaruhi sikap dan kesiapan siswa dalam menghadapi konflik kerja. Hal ini penting karena kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan, tetapi juga oleh kesiapan mental dan sosial dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks (Hakiki & Anggraini, 2023).

KESIMPULAN

Kegiatan edukasi manajemen konflik kerja yang dilaksanakan melalui metode ceramah terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan magang siswa SMK. Hal ini ditunjukkan oleh adanya peningkatan signifikan pada aspek pengetahuan, dengan rata-rata skor dari 58,6 menjadi 82,4, serta pada aspek persepsi dari 2,9 menjadi 4,3. Hasil ini mengindikasikan bahwa siswa tidak hanya mengalami peningkatan pemahaman terkait konflik kerja, tetapi juga menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi situasi konflik di lingkungan kerja. Dengan demikian, edukasi manajemen konflik kerja dapat menjadi strategi yang relevan dalam mendukung penguatan soft skills siswa sebagai bekal memasuki dunia industri. Dengan penguatan manajemen konflik bagi siswa SMK sebelum magang akan meminimalkan kasus siswa bermasalah di tempat magang, sehingga menjaga hubungan baik dan kepercayaan pihak industri dan sekaligus membantu guru pendamping memitigasi masalah interpersonal siswa di tempat kerja secara lebih efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak SMK Katolik Santa Maria Pontianak dan seluruh siswa yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini, serta pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dreu, C. K. W. De, & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Hakiki, M. S., & Anggraini, D. A. (2022). Studi Literatur Kepemimpinan, Konflik dan Manajemen Konflik. *MANDAR: Social Science Journal*, 1(2), 121–131.
- Kasmawanto, Z., & Ni'mah, K. (2021). Manajemen Konflik Untuk Keberhasilan Organisasi: Strategi Dan Tantangan. *HUMANIS*, 17(1), 64–75.
- Manik, E. C., & Rahmadana, M. F. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII BD-Ritel SMK Negeri 1 Medan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 380–386. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8\(36\)-1373-1384](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8(36)-1373-1384)
- Mudawamah, F. Z., Maulidiyah, P. A. D., Sari, H. M., Azizi, M. T., & Mu'alimin, M. (2024). Literature Review Konsep Dasar dan Manajemen Konflik. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 214–223. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1032>
- Multazami, M., Mashlihah, A. D., Ifkaruddin, M. N., Syafi'i, I., & Azhari, S. (2025). Manajemen Konflik Dalam Pengelolaan Kelas Sebagai Strategi Untuk Meningkatkan Keberhasilan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 1–23.
- Musarofah, R., Afrida, Y., Munawaroh, L., & Romadhoni, L. S. (2025). Teori Manajemen Konflik dalam Pendidikan dan Organisasi: Sebuah Literatur Review atas Pendekatan Konseptual dan Praktis. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(4), 193–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i4.2422>
- O'Toole, J. (2023). Integrating Conflict Management Learning into the Curriculum. *Beijing International Review of Education*, 5(1–2), 116–136. <https://doi.org/10.1163/25902539-05010001>
- Rahim, M. A. (2002). Toward a Theory of Managing Organizational Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior Seventeenth Edition. In *Fortune*.
- Savitri, I. K., Rohmah, F. A., Ma'shum, D. A., Fauzi, M. R., & Mualimin, M. (2024). Literatur Review Tentang Manajemen Konflik: Definisi, Tujuan, Sumber, dan Model Pengelolaan Konflik. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(4), 78–90. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i4.364>
- Shohiburriyadh, H. A., Nufus, W. A., Jannah, Nur Nafi'atul, Ahmadi Ahmadi, & Mu'alimin, M. (2025). Definisi dan Strategi Manajemen Konflik: Tinjauan Literatur dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(6), 17–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i6.1471>
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>
- Wachid, M. A. N., Afandi, F., Azizah, S. N., Jannah, U. R., & Mu'alimin, M. (2025). Manajemen Konflik: Tinjauan Sumber dan Tingkatan Konflik. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(September), 183–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i5.1464>
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 15(1), 95–102. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Yumahendra, Z., & Bunyamin Maftuh. (2024). Improvement of Conflict Resolution Among Elementary School Students. *Journal of Education Action Research*, 8(1), 110–116. <https://doi.org/10.23887/jear.v8i1.76416>.