

SKRIPSI

**PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA)
PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN
KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG**



OLEH

MUTMAINNAH

NIM : 18.1900.033

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PAREPARE

2023

**PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA)
PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN
KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG**



OLEH

MUTMAINNAH

NIM : 18.1900.033

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PAREPARE

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Mutmainnah

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.033

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah Nomor 1667 Tahun 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Dr. Muzakkir, M.A.

(.....)

NIP : 19641231 199403 1 030

Pembimbing Pendamping : Drs. Abd. Rahman K, M.Si., M.Pd. (.....)

(.....)

NIP : 19621231 199103 1 033

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Mutmainnah

NIM : 18.1900.033

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah Nomor 1667 Tahun 2021

Tanggal kelulusan : 13 Februari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Muzakkir, M.A. (Ketua) (.....)

Drs. Abd. Rahman K, M.Si., M.Pd. (Sekretaris) (.....)

Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. (Anggota) (.....)

Nurleli Ramli, M.Pd. (Anggota) (.....)

Mengetahui:



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. berkat hidayah, taufik dan maunag-Nya, penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Tura dan Ayahanda Haruna tercinta di mana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Dr. Muzakkir, M.A, dan bapak Drs. Abd. Rahman K, M.Si., M.Pd selaku Pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Selanjutnya, penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M. Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa
3. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa mengembangkan jurusan.

4. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajaran staf dan karyawan yang telah mengelolah dan loyalitas dalam memberikan pelayanan fasilitas referensi penulis dalam menyelesaikan proses pendidikan di IAIN Parepare.
5. Bapak dan Ibu Dosen prodi manajemen pendidikan Islam dan seluruh dosen IAIN Parepare yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Seluruh staf Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian di IAIN Parepare.
7. Ustaz Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd. ,ustaz Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd., Ustaz Muh. Ramli Dulman, S.Pd.I., dan Ustaz Abd. Rahman, S.Pd. yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan, Astriyani, Muzakkir, Sarah, Pani, Aul, Dandi, Irham dan yani, yang telah membantu dan memotivasi.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas jasa-jasa semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Parepare, 02 Desember 2022

08 Jumadil Awal 1444 H

Penulis



Mutmainnah
NIM. 18.1900.033

PERNYATAAN KEASLIAN

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mutmainnah
NIM : 18.1900.033
Tempat/Tgl. Lahir : Batri, 13 April 1999
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA)
Pondok Pesantren Manahilil Ulum Ddi Kaballangan
Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang di peroleh karenanya batal demi hukum

Parepare, 02 Desember 2022

08 Jumadil Awal 1444 H

Penulis



Mutmainnah
NIM. 18.1900.033

ABSTRAK

Mutmainnah, *Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang*, (di bimbing oleh Bapak Muzakkir dan Bapak Abd. Rahman.K)

Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi kearah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih mematangkan pemikiran dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penerapan manajemen konflik, konflik apa saja yang terjadi serta penerapan manajemen konflik dalam usaha mengatasi konflik yang ada di MA pondok pesantren manahilil ulum DDI Kaballangan yang sangat akrab disebut dengan MA DDI Kaballangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif satu variabel dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi, sumber data yang berfokus kepada struktural/tenaga pendidik MA DDI Kaballangan dengan uji keabsahan data dengan derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian data serta teknik analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

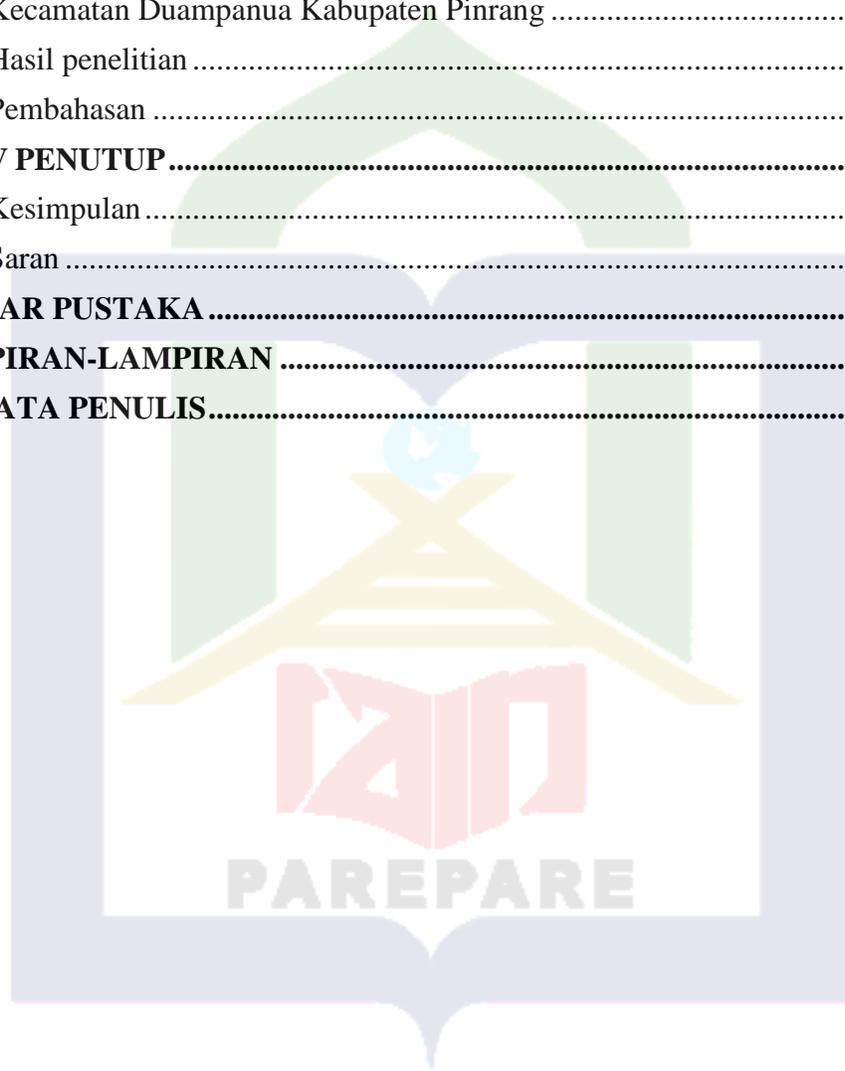
Penelitian yang dilakukan ini memperoleh hasil : 1) Penerapan manajemen konflik yang di lakukan oleh kepala madrasah MA DDI Kaballangan sudah dapat dikatakan cukup baik dengan melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi konflik, pengorganisasian dengan kepala madrasah memantau segala aspek dari bawahannya dan segera mengambil tindakan jika terjadi masalah juga memberikan motivasi , penerapan yang dilakukan dengan dapat mengambil keputusan walaupun biasanya dibawah tekanan serta penyelesaian masalah dengan melakukan musyawarah dan pengawasan dengan memantau bawahannya agar tidak terjadi konflik secara berulang 2) konflik yang terjadi yakni konflik antara guru dengan guru/staff (konflik inter personal) terjadi karena perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan,3) penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang ada di MA DDI Kaballangan dengan melakukan musyawarah dan penengahan.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Madrasah Aliyah, Pondok Pesantren DDI

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan	9
B. Tinjauan Teoritis.....	12
1. Konsep Konflik	12
2. Manajemen Konflik.....	20
3. Penerapan Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Fokus Penelitian.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik dan Pengelolaan Data	36
1. Observasi	36
2. Wawancara	37

3. Dokumentasi.....	38
F. Uji Keabsahan Data	38
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Selayang Pandang MA Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang	44
B. Hasil penelitian	47
C. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN	IV
BIODATA PENULIS.....	XXX



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Relevan	9



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka pikir	33
41.	Resolusi konflik	66



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran	Halaman
1.	Surat Rekomendasi/ Izin meneliti dari Dinas Penanaman Modal Kab. Pinrang	IV
2.	Surat keterangan telah melakukan penelitian di MA DDI Kaballangan	V
3.	Keterangan telah melakukan wawancara ke narasumber	VI
4.	Dokumentasi bersama narasumber	VII
5.	Keadaan guru/tenaga pendidik MA DDI Kaballangan	IX
6.	Tabel keadaan siswa/santri MA DDI Kaballangan	X
7.	Keadaan sarana dan prasarana MA DDI Kaballangan	XI
8.	Transkrip Wawancara	XII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Membangun peradaban suatu bangsa pada hakikatnya adalah pengembangan karakter manusia yang unggul dari sisi intelektual, spiritual emosional dan fisik yang dilandasi oleh fitrah kemanusiaan. Fitrah adalah titik tolak kemanusiaan, baik sebagai bawaan sejak lahir atau sebagai hasil dari hakikatnya, pendidikan merupakan upaya membangun sebuah bangsa. Oleh sebab itu, UUD 1945 secara tegas mengatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”, sekaligus pengamalan dari amanat pembukaan UUD 1945 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa”.¹

Secara kodrati, manusia merupakan makhluk individu sekaligus makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa diperhadapkan pada realitas sosial yang kompleks, terutama menyangkut usaha pemenuhan kebutuhan dan kelangsungan hidup. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang merupakan faktor penyebab perubahan kebutuhan dan kondisi serta menimbulkan beragam tantangan yang sangat kompleks. Kondisi tersebut akan membawa dampak luas dan bervariasi manajemen pendidikan. Banyaknya tugas manajemen pendidikan akan menimbulkan berbagai macam masalah atau beban yang cukup berat bagi para pemimpin pendidikan, termasuk kepala sekolah/madrasah. Dalam meningkatkan dan mendorong visi, misi serta melakukan pembaharuan di

¹ . Heri Purnomo, *Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 5/PUU-X/2012 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, E-Jurnal Gloria Yuris Prodi Ilmu Hukum UNTAN, Vol. 4, No.2 Tahun 2016 – A11112095, h. 7.

sekolah, kepala madrasah tentunya dihadapkan pada berbagai masalah, termasuk konflik yang timbul sebagai akibat dari banyaknya permasalahan dan perubahan di madrasah dan tentunya perlu untuk diselesaikan atau dipecahkan.

Konflik Merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Pada sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang terus menimbulkan suatu permasalahan atau kerap disebut konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik sukar untuk dihindari bahkan tidak dapat dihindari dan akan selalu terjadi.

Secara kodrati konflik sudah terjadi dalam diri manusia mulai dari pertama kali manusia diciptakan. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam surah Al-Israa' : 61

﴿وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ قَالَ أَأَسْجُدُ لِمَنْ خَلَقْتَ طِينًا ﴿٦١﴾﴾
 ﴿ (الاسراء/٦١:١٧) ﴾

Terjemahnya :

Dan (ingatlah), tatkala Kami berfirman kepada Para Malaikat: "Sujudlah kamu semua kepada Adam", lalu mereka sujud kecuali iblis. Dia berkata: "Apakah aku akan sujud kepada orang yang Engkau ciptakan dari tanah?" (Q.S. Al-Isra' Ayat 61).²

Kemudian konflik berlanjut pada zaman jahiliyah yaitu pada masa Rasulullah SAW dan berlanjut terus sampai zaman yang intelektualitas dan modern seperti era sekarang ini, masih saja terus terjadi konflik. Bahkan kita tak mengetahui sampai

². Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, The Holy Quran Al fatih, Jakarta Timur, 2014, h.288.

kapan konflik akan dapat lenyap atau terhapuskan dan tidak akan berakhir dalam kehidupan ini.

Istilah dalam Al-Qur'an, konflik bersinonim dengan kata "Ititifal" sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 213:

﴿ كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً ۖ فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ ۖ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ ۖ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمُ الْبَيِّنَاتُ بَعِيًّا ۖ بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ ۗ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴾ (البقرة/113:114)

Terjemahnya :

Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus. (Q.S. Al-Baqarah Ayat 213)³

Manusia merupakan umat yang satu. Satu akidah dan satu tujuan amal perbuatan, yaitu untuk memperbaiki dan bukan merusak, berbuat baik dan bukan berbuat jahat, berlaku adil dan bukan berbuat aniaya. Kemudian mereka berpaling dan berbuat sebaliknya, dan tidak ada lagi kesatuan akidah dan pendapat diantara mereka, yang membawa mereka kepada kebahagiaan, lalu mereka berselisih, bercerai-berai.⁴

³ . Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, The Holy Quran Al fatih, Jakarta Timur, 2014, h.33.

⁴ . Veithzal Rivai, *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010, h. 536-537.

Konflik terjadi ketika adanya sebuah perbedaan baik dalam berpendapat maupun dari aspek-aspek lain dalam sebuah organisasi. Dan konflik tidak hanya terjadi dalam suatu organisasi, melainkan juga bisa terjadi dimanapun. Konflik dapat terjadi antar individu, kelompok, dan antar organisasi. Apabila dua orang atau lebih masing-masing berpegang pada prinsip dan pandangan yang sama sekali tidak sejalan tanpa adanya kompromi, kemudian mengambil kesimpulan dan tindakan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu.

Banyak orang yang memandang konflik merupakan sesuatu yang negatif dan harus dihindari. Konflik dianggap sebagai hal yang akan memecahkan sebuah hubungan yang terjalin antara satu individu dengan individu lain atau organisasi. Pada dasarnya apabila kita mampu mengendalikan atau mengelola konflik dengan baik tentunya konflik tersebut akan memberikan manfaat yang positif terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain.

Pada hakikatnya sebuah pendidikan yang baik tidak berarti bahwa tidak pernah terjadi konflik baik dalam lembaga pendidikan atau dunia pendidikan. Namun demikian pendidikan baik atau lembaga pendidikan yang baik adalah lembaga pendidikan yang mampu mengelola konflik yang terjadi menjadi hal yang dapat menimbulkan aspek yang positif atau dapat memajukan pendidikan di masa mendatang, dan mampu membentuk dan melahirkan karakteristik peserta didik yang bermanfaat demi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu cara untuk menyelesaikan konflik adalah dengan penerapan manajemen konflik. Manajemen konflik adalah langkah-langkah yang digunakan para pelaku maupun pihak yang terlibat dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah

hasil tertentu yang mungkin ataupun tidak mungkin menghasilkan suatu akhir tertentu yang mungkin ataupun tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik. Disamping itu , mungkin ataupun tidak mungkin menghasilkan hal positif, ketenangan, bermufakat, kreatif atau agresif.

Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi kearah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih mematangkan pemikiran dalam organisasi atau lembaga pendidikan salah satunya Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

Lingkungan sekolah dapat dipandang sebagai keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggotanya. Meskipun demikian, konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pentingnya penerapan manajemen konflik. Setelah diadakan observasi awal penulis lakukan di Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan, penulis menemukan gejala-gejala konflik yang telah dikemukakan oleh Soekanto.S, dalam buku Wahyudi , yaitu ada jenis konflik antar konflik individu, disadari bahwa setiap individu mempunyai perbedaan dan keunikan, yang berarti tidak ada dua orang individu yang sama persis dalam aspek-aspek jasmaniah maupun rohaniahnya. Timbulnya perbedaan individu dikarenakan berbagai faktor antara lain : Faktor pembawaan dan lingkungan sebagai komponen utama bagi terbentuknya kepribadian, perbedaan individu dapat dijadikan kekuatan bagi organisasi karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu dapat saling menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Akan

tetapi sebaliknya, perbedaan yang ada dapat menghambat kinerja organisasi apabila setiap individu terfokus pada kepentingan sendiri dan mengabaikan kepentingan yang lebih besar yaitu tujuan organisasi itu sendiri.⁵

Peneliti menemukan adanya sebuah masalah yang terjadi yakni perbedaan pendapat individu dan perbedaan tupoksi atau tugas masing-masing (Konflik Interpersonal) yang memicu konflik juga biasa terjadi antara ustaz/ustazah dengan tenaga struktural (konflik antar SDM). Dengan demikian dibutuhkan Penerapan Manajemen Konflik untuk menyelesaikan suatu masalah yang kiranya terjadi di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan agar terciptanya kinerja team work yang baik dan positif serta dapat membantu dalam perkembangan dan mendorong kemajuan dan peningkatan pondok pesantren.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan atau gambaran penulis uraikan diatas, penulis berminat dan tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul “Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik beberapa pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana “Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang” dengan sub rumusan masalah sebagai berikut :

⁵ . Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 30-31.

1. Bagaimana Penerapan Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan?
2. Bagaimana Bentuk Konflik yang terjadi di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan?
3. Bagaimana Penerapan manajemen konflik dalam menyelesaikan konflik di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan Penerapan Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.
2. Untuk menjelaskan bentuk konflik yang terjadi di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.
3. Untuk menjelaskan penerapan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi lembaga pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan pendekatan dalam penyelesaian konflik

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademis, sebagai sarana untuk mengembangkan teori manajemen konflik, serta menggambarkan teori yang jelas. Masalah yang terjadi di sebuah lembaga, dan cara yang digunakan untuk memecahkan masalah tersebut melalui manajemen konflik sesuai dengan realita yang ada di lapangan. Selain itu, manfaat penelitian ini adalah untuk mengembangkan dedikasi ilmiah sehingga dapat meningkatkan ilmu pendidikan terutama yang berkaitan dengan penerapan Konflik di Madrasah yang ada dan memberikan hal terbaik untuk Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.
- b. Bagi Lembaga Pengelola, sebagai sumbangsih pemikiran bagi Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan agar lebih meningkatkan Pendekatan manajemen konfliknya, dalam menerapkan manajemen konflik agar bisa menghasilkan sesuatu yang lebih baik sehingga mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dan juga berdampak baik kepada Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan agar lebih berkembang dan lebih maju lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Dalam tinjauan hasil penelitian yang Relevan digunakan sebagai pendukung tahap penelitian terhadap penelitian yang akan dilakukan. Tinjauan penelitian terdahulu merupakan bahasan dan ringkasan dari penelitian lain yang telah dilakukan dan relevan dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Pada dasarnya, tinjauan penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya agar tidak terjadi pengulangan dalam penelitian kali ini.⁶ Di bawah ini akan diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkorelasi dengan penelitian penulis antara lain :

Tabel. 2.1 Penelitian Relevan

NO	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zumala Laili (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Kudus, 2017)	Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati Melalui Manajemen Konflik”	<ul style="list-style-type: none"> • membahas mengenai Manajemen konflik • Penelitian kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki 2 variabel • pembahasannya berfokus ke upaya peningkatan mutu SDM (Pusat kajian)
2.	Agus Setiawan (Fakultas Tarbiyah dan	Studi Manajemen Konflik Menuju Madrasah efektivitas di MTS Negeri 2	<ul style="list-style-type: none"> • membahas mengenai Manajemen konflik • penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana

⁶ . Masyuri dan Zainuddin, *Metode Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*, Jakarta Revika Aditama, 2008, h. 135.

	Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2019)	Bandar Lampung	kualitatif	manajemen konflik yang berperan untuk menjadikan madrasah efektivitas di MTS Negeri 2 Bandar Lampung
3.	Rosichin Mansyur, (Program Studi Manajemen Pendidikan, 2005.)	Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)	<ul style="list-style-type: none"> • membahas konflik • penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus 	<ul style="list-style-type: none"> • fokus penelitiannya mengarah ke kompetensi karier dalam mendapatkan ataupun mempertahankan jabatan

Penelitian yang dilakukan oleh Zumala Laili , tentang “ Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati Melalui Manajemen Konflik” pada tahun 2017.⁷ Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah sama-sama membahas tentang Manajemen Konflik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pendidikan di MAN di Kabupaten Pati melalui manajemen konflik dilakukan dengan baik oleh kepala MAN melalui pelatihan dan efektivitas manajemen konflik SDM MAN Kabupaten Pati dilakukan dengan baik melalui penyelesaian konflik, sedangkan yang saya akan teliti adalah bagaimana penerapan Manajemen Konflik di Pondok Pesantren Manahilil ulum DDI Kaballangan jelas

⁷ . Zumala Lali, *Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati.* (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Kudus, 2017), h. 9.

berbeda dari pusat kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Zumali Lali yang lebih berfokus kepada peningkatan sumber daya manusia yang ada di MAN Kabupaten Pati melalui manajemen Konflik.

Penelitian yang dilakukan Agus Setiawan, yang meneliti tentang “ Studi Manajemen Konflik Menuju Madrasah efektivitas di MTS Negeri 2 Bandar Lampung” pada tahun 2019⁸. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana manajemen konflik yang berperan untuk menjadikan madrasah efektivitas di MTS Negeri 2 Bandar Lampung, dengan hasil bahwa kepala Sekolah MTS Negeri 2 Bandar Lampung untuk terus dapat melakukan pengelolaan konflik karena konflik dapat dikelola dengan baik yang menjanjikan ke efektivitas yang ada di MTS Negeri 2 Bandar Lampung

Penelitian yang dilakukan oleh Rosichin Mansyur yang meneliti tentang “ Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)” yang dilakukan pada tahun 2005.⁹ Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa konflik yang terjadi dapat dikategorikan menjadi dua yakni konflik kelompok dan individu. Konflik yang terjadi masih dalam kategori konflik fungsional berasal dari perebutan jabatan Dekan, perbedaan pandangan, nilai mitos keberhasilan pejabat, konflik individu yang disebabkan terganggunya komunikasi dan senioritas. Dengan tujuan penelitian ini yakni meneliti

⁸ . Agus Setiawan , *Studi Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif di MTS Negeri 2 Bandar Lampung*, (Skripsi Sarjana : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2019) h. xi

⁹ .Rosichin Mansyur, *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)*, Program Studi Manajemen Pendidikan, 2005.

konflik di lembaga pendidikan dengan kasus kompetisi karier di suatu Fakultas di Universitas Islam Buana.

Setelah menelaah beberapa skripsi diatas, terlihat jelas bahwasanya fokus penelitian tersebut berbeda dengan setiap pokok permasalahan yang diteliti. Fokus penelitian yang akan saya lakukan ini berfokus kepada bagaimana penerapan Manajemen Konflik yang ada di Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Konsep Konflik

a. Pengertian Konflik

Istilah konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi kedalam bahasa Inggris, *conflict* yang kemudian diadopsi kedalam bahasa Indonesia.¹⁰ Konflik menurut Wirawan dalam bukunya *Konflik dan manajemen konflik* yang mengatakan bahwa “konflik diartikan sebagai proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau yang lebih sering tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang mengeluarkan keluaran konflik.

Menurut Dubrin bahwa konflik adalah hal yang mengacu pada pertentangan antar Individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan sebagai diungkapkan sebagai berikut:

*“ Conflict in the context used, refers to the opposition of persons or forces that gives rise to some tension. It occurs when two or more parties (individuals, groups, organization) ”.*¹¹

¹⁰ . Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta, Salemba Humanika, 2009, h. 4.

¹¹ . Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung, Alfabeta: 2013, h. 206

yang dengan arti bahwa : konflik dalam konteks yang digunakan, mengacu pada pertentangan orang atau kekuatan yang menimbulkan ketegangan. Itu terjadi ketika dua atau lebih pihak (individu, kelompok, organisasi) merasakan tujuan atau peristiwa eksklusif bersama. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Wirawan, Winardi dalam bukunya Manajemen Konflik menjelaskan bahwa konflik berarti adanya posisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi.

Seseorang mempunyai asumsi atau pendapat yang berbeda mengenai konflik. Asumsi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya, agama, pendidikan, pengalaman menghadapi konflik, jenis kelamin, dan sebagainya. Secara umum, asumsi orang dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu konflik buruk dan merusak, konflik netral, konflik tidak baik dan tidak buruk, serta sesuatu yang baru. Asumsi orang mengenai konflik mempengaruhi gaya manajemen konflik. Apalagi pada seorang anak didik, karena pada usia sekolah anak lebih cenderung menggunakan emosi terlebih dahulu.

Ada banyak pandangan mengenai konflik. Robins menyatakan bahwa konflik dalam organisasi tersebut disebut sebagai "*The Conflict Paradox*", yaitu pandangan bahwa pada satu sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi pada sisi lain justru banyak kelompok dan organisasi yang berusaha untuk meminimalisirkan konflik. Pandangan tentang konflik secara umum menurut Robins dibagi menjadi tiga bagian sebagai berikut :

1. pandangan tradisional (*the traditional view*)

Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu hal yang buruk, sesuatu yang negatif. Pandangan tradisional ini menganggap konflik sebagai hasil

disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara orang-orang dan kegagalan para manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi para bawahan. Semua konflik adalah buruk, dipandang secara negatif dan disinonimkan dengan istilah kekerasan, perusakan dan ketidak rasionalan serta memiliki sifat dasar yang merugikan dan harus dihindari.

2. pandangan hubungan manusia (*The human relation view*)

Pandangan ini menyatakan bahwa konflik dianggap sebagai peristiwa yang wajar ter terjadi di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi perbedaan pandangan. Pandangan ini menyatakan bahwa agar konflik dianggap sebagai peristiwa alam yang terjadi dalam suatu kelompok atau organisasi, maka harus ada perbedaan pendapat. Oleh karena itu, konflik harus dijadikan sebagai faktor yang berguna dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, konflik digunakan sebagai faktor pendorong untuk berinovasi atau berubah dalam suatu kelompok atau organisasi.

3. Pandangan Interaksionis (*The interactionis View*)

Pandangan ini cenderung menumbuhkan konflik dalam suatu kelompok atau organisasi. Karena organisasi yang kooperatif, tenang, damai, dan harmonis cenderung statis, acuh tak acuh, tidak ambisius, dan tidak inovatif. Jadi, menurut pandangan ini, konflik harus selalu dipertahankan dan diterapkan agar setiap anggota tim bersemangat, kritis terhadap diri sendiri, dan kreatif.

Dengan adanya pandangan ini kita dapat melihat bahwa sanya konflik bukan hanya bersifat yang negatif dan patut untuk dihindari, akan tetapi konflik ini

merupakan hal yang lumrah dan dianggap biasa dan berujung pada konflik yang disengaja untuk dipertahankan untuk memajukan suatu organisasi.¹²

Seseorang yang berasumsi bahwa konflik adalah buruk dan merusak, maka ia akan berupaya untuk menghindari dan mencegah terjadinya konflik. Caranya dengan menghilangkan penyebab terjadinya konflik, dengan menghindari penyebab konflik dan menindas penyebab konflik tersebut jika satu konflik akan terjadi dan telah terjadi.¹³

Konflik juga diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan diantaranya adalah : Ras, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan sebagainya. Dengan ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap manusia dan semua manusia pun pernah mengalami konflik antara anggotanya atau dengan kelompok lainnya.

Keberadaan konflik selama ini dibatasi pada peristiwa-peristiwa yang dianggap sudah benar-benar ekstrim dalam artian konflik sudah berada pada kondisi emosional yang memuncak, konflik dapat diartikan sebagai situasi yang sangat mengganggu kestabilan organisasi atau sebuah lembaga.

Konflik juga dapat diterjemahkan sebagai aposisi, interaksi yang antagonis, benturan antara macam-macam faham, perselisihan, perlawanan, maupun perang. Konflik merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan, akan tetapi merupakan hal

¹² Cecep Supendi, *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran*(Analisis Manajemen Konflik), CV. Jejak , Sukabumi: 2022 h. 47.

¹³ . Wirawan , *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, h. 114

yang wajar terjadi. Didalam hubungan yang berlangsung lama, konflik mempunyai peranan tertentu yang dapat memperkaya suatu hubungan.

Konflik mempunyai cara untuk mengarahkan dirinya sendiri. Terjadinya konflik dalam setiap proses pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan, hal ini karena disatu sisi orang-orang yang terlibat dalam konflik mempunyai karakter, tujuan, visi, maupun gaya yang berbeda. Disisi lain adanya saling ketergantungan antara satu dengan yang lain yang menjadi karakter setiap lembaga. Tidak semua konflik merugikan sebuah lembaga.¹⁴ Konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan lembaga tersebut sebagai suatu kesatuan. Dalam menata konflik dalam dunia pendidikan diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam sebuah lembaga tersebut.

b. Faktor-faktor penyebab Konflik

Sebagai kumpulan atas beberapa orang yang berada pada sebuah lingkungan pendidikan atau Madrasah tentu saja memiliki pola pikir dan kepribadian yang berbeda-beda. Dalam memahami peran dan bergaul satu sama lain itulah konflik yang kerap muncul. Penyebab konflik sangatlah bermacam-macam. Konflik kebanyakan bersumber dari permasalahan-permasalahan seperti komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Secara ringkas penyebab konflik adalah sebagai berikut:

1. Salah paham

Salah paham sering terjadi diantara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbul persaingan misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi dianggap merugikan oleh pihak lain.

¹⁴. M.Sobri Sutino, *Manajemen Pendidikan Islam*, Holistika : Lombok , 2012, h. 149

Kesalahpahaman ini akan menimbulkan rasa kurang nyaman, kurang simpati serta kebencian.

2. Informasi yang belum lengkap

Jika yang menyampaikan pesan setengah-setengah atau menyampaikan pesan yang tidak lengkap kepada orang lain akan mengakibatkan penerimaan yang tidak lengkap pula. Hal ini menjadi pemicu timbulnya konflik¹⁵

3. Perasaan sensitif

Perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan mudah menimbulkan terjadinya konflik, perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan perkelahian antara karyawan atau kelompok. Konflik ini terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak bermaksud untuk menyinggung dan berbuat yang tidak baik (Jelek). Akan tetapi karena pihak terlalu sensitif maka dianggap merugikan, dan menimbulkan konflik, walaupun secara etika tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah.

4. Tujuan

Konflik dapat terjadi bila ada suatu sasaran yang sama-sama dikejar oleh kedua belah pihak, namun hanya salah satu pihak yang mungkin akan mencapainya. Jadi, tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan dalam memperoleh prestasi yang lebih baik.

¹⁵ . M.Sobri Sutino, *Manajemen Pendidikan Islam, Holistik* : Lombok , 2012, h. 149

5. Komunikasi yang salah

Berhubungan dengan kata-kata atau Bahasa yang sulit dipahami dan dimengerti, atau informasi yang tidak begitu lengkap dan akurat, serta gaya pribadi pemimpin yang tidak konsisten , hal tersebut juga dapat memicu terjadinya konflik.

6. Struktur organisasi yang longgar

Memungkinkan adanya pertarungan kekuasaan antar bagian akibat kualitas sumberdaya yang terbatas, atau sistem penilaian yang longgar, sehingga pertarungan antar kelompok kurang terawasi untuk mencapai tujuan masing-masing.

7. Perbedaan pandangan

Perbedaan pandangan antara individu atau pertentangan kepentingan antara individu akibat nilai-nilai sosial pribadi dengan perilaku yang berperan pada setiap jabatan penting, atau akibat perbedaan karakteristik kepribadian tertentu, seperti bersikap otoriter dan sebagainya.

8. Ego manusia

Ego manusia yang selalu menginginkan lebih baik dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan konflik.

9. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok selalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.¹⁶

¹⁶ . M.Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan Islam, Holistik* : Lombok , 2012, h. 150

10. Kebutuhan

Faktor kebutuhan juga bisa menjadi timbulnya konflik. Kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbullah konflik.¹⁷

c. Bentuk-bentuk Konflik

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi:

1. Konflik intra personal, yaitu konflik internal yang terjadi dalam diri seseorang, konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan, peranan dan harapan dari luar yang berbeda dengan keinginannya atau harapannya.
 2. Konflik interpersonal, yaitu konflik yang terjadi antar individu yang berada dalam satu kelompok yang berbeda. Konflik antar individu atau lebih sifatnya terkadang adalah emosional. Disebabkan karena konfrontasi dengan suatu orang atau lebih maka ia juga merupakan hal yang ingin dihindari.
 3. Konflik intragroup, yaitu konflik antara anggota dalam suatu kelompok yang terjadi karena perbedaan cara individu terhadap paksaan kesamaan cara kerja yang dilakukan oleh kelompok kerja mereka.
 4. Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok mengenai perbedaan atau pertentangan kepentingan antar kelompok dalam organisasi yang akan memicu terjadinya konflik ini.
 5. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam organisasi akibat adanya persaingan sesuatu yang mengharuskan setiap organisasi untuk mengembangkan sesuatu yang lebih inovatif.
- Konflik interorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar organisasi akibat sikap atau perilaku dari anggota suatu organisasi yang berdampak negatif bagi anggota organisasi yang lain.¹⁸

¹⁷ .M.Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan Islam, Holistik* : Lombok , 2012, h. 149-151.

¹⁸ .Ekawarna, *Manajemen Konflik dan stress* , Jakarta : Bumi Aksara, 2018, h. 64.

2. Manajemen Konflik

a. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki.¹⁹

Jadi manajemen adalah tata cara proses pengaturan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpinan.

Fungsi manajemen George R. Terry, dalam bukunya *principles of management* membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *planning* (Perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat POAC

a) *Planning* (Perencanaan)

mengemukakan tentang *planning* sebagai berikut yaitu :

... perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi untuk masa yang akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan

b) *Organizing* (pengorganisasian)

pengorganisasian tidak dapat diwujudkan tanpa ada hubungan dengan yang lain dan tanpa menetapkan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing unit

c) *Actuating* (pelaksanaan/penerapan)

Pergerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

¹⁹. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013, h. 109

d) *Controlling* (Pengawasan)

pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standar*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan *standar*.²⁰

Konflik berasal dari kata kerja latin “*configere*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Jadi konflik adalah wujud dari suatu interaksi antar individu dengan individu atau kelompok, yang mempunyai tujuan berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan dari sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk pelaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.²¹

Dengan demikian manajemen konflik merupakan seni dan ilmu mengelola pertentangan atau antagonistic antar dua pihak atau lebih. Baik antara seseorang

²⁰ . George R. Terry , Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara: cet.11, 2013, h.110-116.

²¹ . Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah* , Jakarta : Rineka Cipta , 2013, h. 110

dengan seseorang, antara seseorang dengan kelompok, antar kelompok dengan kelompok, maupun antar kelompok dengan organisasi atau mungkin pula antara perorangan dengan organisasi secara keseluruhan .

Manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Menurut Lynne Irvine, manajemen konflik merupakan suatu strategi dimana organisasi yang bekerja mengidentifikasi dan mengelola perbedaan dengan mengurangi konflik dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik yang dihadapinya, dengan cara mengelola konflik untuk menciptakan solusi menguntungkan dengan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.²²

Pada pembahasan mengenai hal ini strategi yang digunakan manajemen konflik dalam mengatasi konflik adalah dengan cara problem solving, yakni dengan mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak. Problem solving dapat didefinisikan sebagai segala macam usaha yang dilakukan untuk mengalokasikan suatu solusi bagi kontroversi yang terjadi, yang dapat diterima oleh semua belah pihak. Bahkan problem solving seringkali digunakan sebagai strategi pertama, terutama bila hubungan dengan pihak lain dianggap berharga untuk tetap dipertahankan. Ada banyak argumentasi untuk menggunakan problem solving, salah satunya adalah karena strategi ini mengurangi kemungkinan terjadinya eskalasi yang tidak terkendali. Hal ini dapat timbul karena strategi ini tidak menjadi ancaman bagi pihak lain dan secara psikologis bersifat kompatibel. Problem solving

²² . Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah* , Jakarta : Rineka Cipta , 2013, h. 111

juga mendorong ditemukannya kompromi dan opsi-opsi integratif yang sesuai dengan kepentingan semua pihak. Tetapi bukan berarti bahwa problem solving tidak mengandung resiko. Usaha-usaha individu untuk mencari penyelesaian sebagai berikut :

a) Kompromi

Kompromi adalah kesepakatan yang dicapai kedua belah pihak mengambil titik tengah dari sebuah dimensi yang jelas. Kompromi terkadang baik bagi kedua belah pihak, namun terkadang juga bisa sangat buruk. Tetapi kebanyakan kompromi memberikan hasil yang lebih baik kurang berada ditengah bagi kedua belah pihak. Apabila dapat dicapai, solusi integratif bagi kedua belah pihak biasanya lebih baik daripada kompromi.

b) Kesepakatan

Kompromi bukanlah satu-satunya solusi yang adil. Terkadang hasil dari problem solving berupa sebuah prosedur untuk menentukan siapa yang keluar sebagai pemenang, yaitu aturan untuk mengabdikan semua permintaan salah satu pihak, sementara pihak yang lainnya mendapatkan sedikit atau bahkan tidak mendapatkan apapun.²³

c) Solusi Integratif

Sebuah solusi integratif adalah solusi yang merekomendasikan (yang berarti mengintegrasikan) kepentingan kedua belah pihak. Solusi integratif terkadang disertai alternatif yang sudah dikenal sebelumnya, Untuk ulasan ini lebih tepat

²³ . . Syarnubi, Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus Dakwah UIN-Suka Yogyakarta (2016),Jurnal h. 1 Vol. 2 No. 1 Edisi Juni 2016.

dikatakan bahwa solusi integratif biasa biasanya muncul dari proses berpikir kreatif.²⁴

Solusi integratif dapat dirancang oleh masing-masing pihak secara sendiri-sendiri, oleh kedua belah pihak secara bersama-sama, atau oleh pihak ketiga yang bertindak sebagai mediator. Meskipun memang benar bahwa problem solving dapat melahirkan salah satu dari tiga kemungkinan hasil kompromi, kesepakatan tentang tata cara menentukan pemenang, atau solusi integratif, tetapi pihak-pihak yang berkonflik sangat disarankan untuk sejauh mungkin berusaha mencapai solusi integratif. Saran ini diberikan karena alasan utama :

- a) Apabila aspirasi masing-masing pihak tinggi dan di kedua belah pihak ada perlawanan, mungkin konflik tidak mungkin diatasi kecuali jika ditemukan cara yang dapat menyatukan kedua belah pihak.
- b) Kesepakatan yang mengandung keuntungan lebih tinggi biasanya juga lebih berkemungkinan untuk stabil. Kompromi, lempar koin dan kesepakatan mekanis lainnya seringkali tidak memuaskan salah satu atau kedua belah pihak, bahkan kedua belah pihak, yang menyebabkan isu yang dikontroversikan muncul kembali dimasa yang akan datang.
- c) Karena bersifat membuat semua belah pihak merasa senang, solusi integratif biasanya cenderung memperkuat hubungan antar pihak-pihak yang terkait. Hubungan yang diperkuat biasanya mempunyai kelebihan tertentu dan juga memfasilitasi berkembangnya solusi integratif di dalam situasi selanjutnya.²⁵

²⁴ . Syarnubi, Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus Dakwah UIN-Suka Yogyakarta (2016), Jurnal h. 1.

²⁵ . Syarnubi, Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus Dakwah UIN-Suka Yogyakarta (2016), Jurnal h. 2

Dari hasil yang dapat timbul dari problem solving, solusi integratif hampir selalu merupakan hasil yang paling diharapkan. Solusi integratif cenderung berlangsung lebih lama memberikan banyak sumbangan terhadap hubungan antara pihak-pihak yang terkait maupun terhadap kesejahteraan masyarakat yang lebih luas, dibandingkan dengan kompromi dan kesepakatan tentang cara menentukan pemenang. Disamping itu, solusi integratif cenderung mengurangi perasaan berkonflik.

3. Penerapan Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah

Terjadinya sebuah konflik akan sangat merugikan dalam berbagai hal. Baik dari segi komunikasi, psikologi, waktu, pekerjaan, maupun materi atau biaya yang dikeluarkan. Dalam lembaga pendidikan tepatnya pada lingkungan sekolah, konflik dapat dialami oleh berbagai pihak, baik konflik internal dan eksternal. Hal tersebut terjadi lembaga pendidikan atau madrasah merupakan tempat berkumpulnya dari semua karakteristik sifat dan sikap yang beraneka ragam kemudian dipaksakan untuk saling bertemu dan saling bersosialisasi didalam madrasah. Tentunya mempunyai pandangan ataupun pendapat yang berbeda dengan keinginan dan harapannya dapat terpenuhi melalui sikap dan perilaku yang mereka tampilkan.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan keterangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Manaejemn konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah baik itu menggunakan bantuan orang ketiga atau pun tidak menggunakan bantuan sama sekali.

Cara mengatasi konflik Menurut Soerjono Soekanto, Terdapat beberapa cara untuk menyelesaikan konflik yaitu:

1) *Coercion* (Paksaan)

Penyelesaiannya dengan cara memaksa dan menekan pihak lain agar menyerah. *Coercion* merupakan suatu cara dimana salah satu pihak berada dalam keadaan yang lemah bila dibandingkan dengan pihak lawan. Cara ini sering kurang efektif karena salah satu pihak harus mengalah dan menyerah secara terpaksa.

2) *Compromise*

Salah satu cara dimana pihak-pihak yang terlibat saling mengurangi tuntutan, agar tercapainya suatu penyelesaian terhadap perselisihan yang ada.

3) *Arbitration*

Merupakan suatu cara untuk mencapai suatu kesepakatan antara kedua belah pihak. Pihak ketiga mendengarkan keluhan kedua pihak dan berfungsi sebagai “hakim” yang mencari pemecahan mengikat.

4) *Mediation* (Penengahan)

Menggunakan mediator yang diundang untuk menengahi sengketa. Mediator dapat membantu mengumpulkan fakta, menjalin komunikasi yang terputus, menjernihkan dan memperjelas masalah serta melapangkan jalan untuk pemecahan masalah secara terpadu.

5) *Conciliation*

Merupakan salah satu usaha untuk mempertemukan keinginan dari pihak-pihak yang berselisih demi tercapainya suatu persetujuan bersama.²⁶

Penerapan Manajemen Konflik Menggunakan upaya manajemen konflik untuk mengelola konflik sangat penting. Karena setiap jenis perubahan dalam suatu organisasi cenderung membawa konflik. Perubahan kelembagaan yang terjadi baik direncanakan maupun tidak. Tidak hanya berdampak pada pergantian struktur dan personal. Tetapi juga mempengaruhi pembentukan hubungan pribadi dan organisasi yang dapat menimbulkan konflik.

Selain itu, jika konflik tidak ditangani dengan baik dan tuntas Ini akan mengganggu keseimbangan sumber daya dan ketegangan hubungan interpersonal yang terlibat. Ketika dihadapkan dengan konflik yang tak terhindarkan dalam

²⁶ . Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah efektif*. Penelitian Universitas Jambi seri Humaniora , 2013, Vol. 15. Nomor 1 , h. 62.

organisasi Konflik harus dikelola sehingga menjadi alat bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan.

Pimpinan organisasi harus mampu melakukan defensif dengan cepat karena jika tidak segera disikapi, pertumbuhan kelompok akan terhambat. Untuk menangani konflik ada tiga langkah untuk mengelola konflik, yaitu:

a. Perencanaan analisis konflik.

Pada tahap ini dilanjutkan dengan mencari konflik. untuk mengetahui akar penyebab dan orang-orang yang terlibat dalam konflik. Jika konflik sudah dalam fase terbuka Ini akan mudah ditemukan. Namun jika masih dalam tahap laten (tersembunyi), perlu distimulasi. Konflik akan diungkapkan dan diketahui.

b. Evaluasi konflik.

Pada tahap ini, dinilai apakah konflik sudah mendekati titik puncaknya. Oleh karena itu, perlu dilakukan peredaman suara untuk menghindari efek negatif. Atau konflik masih berada di titik kritis, yang justru berdampak positif? atau bahkan dalam fase laten. Oleh karena itu, perlu distimulasi agar mendekati titik kritis dan berdampak positif.

c. Memecahkan konflik.

Pada tahap ini, kepala sekolah mengambil tindakan untuk menyelesaikan konflik. serta memberikan insentif jika konflik masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka. Konflik adalah keniscayaan dalam hidup. Bahkan sepanjang hidup manusia, kita harus terus menerus menghadapi dan melawan konflik.

serta kehidupan dalam kelompok/organisasi anggota organisasi terus-menerus dihadapkan pada konflik. Perubahan atau inovasi baru cenderung menimbulkan

konflik (kehancuran), apalagi jika tidak dibarengi dengan pemahaman yang memadai terhadap konsep yang dikembangkan.²⁷

Konflik menimbulkan akibat-akibat atau resiko-resiko tertentu. Disamping itu konflik juga terkadang membawa dampak positif. Konflik itu sendiri bukan sebuah kejahatan akan tetapi lebih cenderung ke sebuah gejala yang memiliki pengaruh konstruktif atau destruktif, tergantung bagaimana pengelolaan manajemennya.

Adapun pengaruh-pengaruh konflik yang dijabarkan oleh D.Sudjana, sebagai berikut:

- 1) Di satu pihak, konflik laten dapat membahayakan kelompok apabila konflik di antara anggota pada suatu saat muncul menjadi perbuatan yang merusak, sehingga konflik itu dapat menghambat upaya bersama untuk memenuhi kebutuhan kelompok organisasi dan perorangan.
- 2) Di pihak lain, konflik dapat menguntungkan kegiatan kelompok apabila hal itu merangsang timbulnya gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan kelompok, mengarahkan kreativitas kelompok dalam memecahkan masalah yang dihadapi, dan menjaga agar kelompok selalu memprioritaskan berbagai kepentingan anggotanya. Konflik ini dapat dimanfaatkan agar kelompok lebih tanggap terhadap kebutuhan anggota. Jika konflik menjadi besar akan mempengaruhi keberlangsungan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.²⁸

Oleh karenanya seorang manajer memiliki peran yang fungsional dalam mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelolanya sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik serta tidak lagi membuat ulah yang berpotensi mengundang konflik pasca penyelesaian konflik. Di samping itu, hal ini juga menuntut manajer untuk bisa memberi teladan bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain.

²⁷. Khoirul Anwar, *Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan*, Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 2 Agustus 2018, h. 34.

²⁸. Indah, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*, Jurnal Tingkap Vol.XII No. 1 Th. 2016, h. 44-46.

Tugas manajer lembaga pendidikan dalam konteks ini harus mampu menyelesaikan konflik dalam dirinya sendiri, konflik antar individu, konflik antar kelompok, konflik antar unit, konflik antar departemen, konflik antar peran, konflik antar organisasi, dan konflik internasional. Ini berarti bahwa pelaku konflik itu sangat kompleks dan membutuhkan siasat tersendiri. Padahal, mengelola konflik dalam diri sendiri saja tidak mudah.²⁹

Konflik di sekolah dapat menimbulkan dampak positif dan negatif, serta dapat mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi. Madrasah yang tidak dapat berkembang bisa jadi disebabkan oleh kepala Madrasah yang terlalu mudah merasa puas dengan prestasi yang sudah dicapai, sehingga kurang peka terhadap perubahan lingkungan, dan tidak ada perbedaan pendapat maupun gagasan baru. Meskipun konflik sering bermanfaat bagi kemajuan sekolah, akan tetapi juga dapat menurunkan kinerja, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan dan stres.

Adapun dampak positif dan negatif dalam konflik yakni :

1. Dampak Positif

- a) Menimbulkan introspeksi diri. Konflik dapat dirasakan oleh orang lain, dan mereka dapat mengambil keuntungan sehingga mampu melakukan introspeksi diri, karena mengetahui sebab-sebab konflik.
- b) Meningkatkan kinerja. Konflik bisa menjadi cambuk sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerja dan mencapai sukses.

²⁹ . Indah, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*, Jurnal Tingkap Vol.XII No. 1 Th. 2016, h. 44-46.

- c) Pendekatan yang lebih baik. Konflik bisa menimbulkan kejutan (*surprise*) karena kehadirannya sering tidak disadari, sehingga setiap orang berusaha lebih berhati-hati dalam berinteraksi, dan menyebabkan hubungan yang lebih baik.
- d) Mengembangkan alternatif yang lebih baik. Konflik bisa menimbulkan hal-hal merugikan bagi pihak tertentu jika terjadi antara atasan dan bawahan, misalnya tidak memberikan suatu jabatan atau memberi hukuman yang berlebihan. Kondisi ini sering menjadi tantangan untuk mengembangkan solusi yang lebih baik.³⁰ Sedangkan menurut Johnson dalam M. Sobri Sutikno menguraikan beberapa manfaat positif dari konflik adalah sebagai berikut:
- a) Konflik dapat menjadikan kita sadar bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam hubungan kita dengan orang lain
 - b) Konflik dapat menumbuhkan dorongan kita untuk melakukan perubahan-perubahan dalam diri kita.
 - c) Konflik dapat menumbuhkan dorongan dalam diri kita untuk memecahkan persoalan yang selama ini tidak jelas kita sadari atau kita biarkan tidak muncul ke permukaan
 - d) Konflik dapat menjadikan kehidupan yang menarik.
 - e) Perbedaan pendapat dapat membimbing ke arah tercapainya keputusan-keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.
 - f) Konflik dapat menghilangkan ketegangan-ketegangan kecil yang sering kita alami dalam hubungan kita dengan seseorang.
 - g) Konflik juga menjadikan kita sadar tentang siapa atau bagaimana diri kita sesungguhnya
 - h) Konflik juga dapat menjadi sumber hiburan
 - i) Konflik dapat mempererat dan memperkuat hubungan.³¹
2. Dampak Negatif
- a) Subjektif dan emosional. Pada umumnya pandangan pihak yang sedang konflik satu sama lain sudah tidak objektif dan bersifat emosional
 - b) Apriori. Jika konflik sudah meningkat bukan hanya subjektivitas dan emosional yang muncul tetapi dapat menyebabkan apriori, sehingga pendapat orang lain dianggap salah dan dirinya selalu benar.
 - c) Saling menjatuhkan. Konflik yang berkelanjutan bisa menyebabkan saling benci, yang memuncak dan mendorong individu untuk melakukan tindakan tidak terpuji untuk menjatuhkan lawan, misalnya memfitnah, menghambat dan mengadu.

³⁰ .E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara , 2015, h. 264-265.

³¹ . M.Sobri Sutino, *Manajemen Pendidikan Islam*, Holistik : Lombok , 2012, h. 152.

- d) Stres. Konflik yang berkepanjangan, tidak saja menurunkan kinerja, tetapi bisa menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya suda terlalu tinggi.
- e) Frustrasi. Konflik memicu berbagai pihak yang terlibat untuk lebih memacu prestasi, tetapi jika konflik tersebut sudah pada tingkat yang cukup parah dan di antara pihak-pihak tersebut yang terlibat ada yang lemah mentalnya bisa menimbulkan frustrasi.³²

Konflik yang negatif adalah konflik dimana pihak-pihak yang terlibat merasa rugi karena konflik tersebut. Salah satu bentuk konflik negatif adalah suatu konflik yang tidak terselesaikan. Hal ini bisa terjadi dengan salah satu pihak menarik diri. Ini dilakukan dengan pengetahuan bahwa pihak lainnya akan dirugikan oleh keputusan itu. Oleh karena itu dalam dunia pendidikan dibutuhkan kepala sekolah/madrasah yang mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dilembaganya agar konflik tersebut dapat segera ditangani dan sering untuk di evaluasi.

C. Kerangka Konseptual

Tinjauan Konseptual ini memiliki pembatas makna yang terkait dengan judul, guna untuk menghindari adanya kesalahpahaman yang terjadi dalam memahami pengertian dari judul- tersebut. Oleh karena itu, dibawah ini akan diuraikan tentang pembahasan makna dari judul tersebut.

1) Penerapan

Penerapan (*Implementasi*) bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Mekanisme yang dimaksud adalah penerapan (*Implementasi*) bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

³² . M.Sobri Sutino, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 153.

2) Manajemen Konflik

Manajemen merupakan ilmu untuk mengatur atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik akan menciptakan perubahan yang besar terhadap usaha yang dilakukan, kondisi sosial, dan juga perubahan terhadap diri pribadi. Yang mempunyai keahlian, serta kesadaran yang besar untuk melewati kehidupan dengan menggunakan pengetahuan spiritual untuk mencari jalan keluar tentang permasalahan.

Keberhasilan dalam setiap usaha apabila dilakukan dengan manajemen yang baik akan memberi dampak positif dalam bentuk perubahan yang besar terhadap usaha tersebut. Perubahan yang besar dimaksud adalah adanya hasil pemikiran dalam menentukan alternatif pemecahan masalah atau suatu keadaan atau peristiwa.³³ Jadi manajemen konflik disini yakni bagaimana sebuah masalah yang ditangani dan dikelola dengan baik hingga menghasilkan suatu penanganan masalah yang bijak.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir sebagai gambaran tentang pola hubungan konsep dan atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian.³⁴ Oleh karena itu dibutuhkan adanya kerangka pikir untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui fokus penelitian. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut :

³³ . Eko Sudarmanto, dkk, *Manajemen Konflik*, Yayasan Kita Menulis, 2021, h. 105.

³⁴ . Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta, 2012, h. 92.



Gambar 3.1. Kerangka pikir penerapan manajemen konflik di MA DDI Kaballangan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Kualitatif

pendekatan penelitian Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif Penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara menekankan pada suatu aspek atau pembahasan tertentu secara mendalam yang biasanya berupa bentuk deskriptif kata atau kalimat yang sudah disusun secara terstruktur dan sistematis. Kualitas dari penelitian kualitatif dapat dilihat dari kemampuan peneliti dalam menggali dan mengambil data secara dalam terhadap partisipan, semakin dalam data diperoleh maka semakin berkualitas juga hasil dari penelitian tersebut . dan penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif ³⁵. Pendekatan kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian..

2. Jenis Penelitian Deskriptif

Deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.³⁶ Dalam hal ini jenis penelitian tersebut dapat menjelaskan data-data yang diperoleh dari lapangan, yaitu menjelaskan tentang peristiwa yang terjadi di lapangan.³⁷ Jenis penelitian ini digunakan karena peneliti

³⁵ . A. Ibrahim, M, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:Alfabeta, 2015, h. 67.

³⁶Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH. 2019), h. 135.

ingin mendeskripsikan penerapan manajemen konflik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat yakni di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan, yang berlokasi di Dusun Batri, Desa Kaballangan, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan , Kode Pos 91253.

Kegiatan penelitian ini diperkirakan dilakukan dalam waktu kurang lebih selama dua bulan dan diselesaikan dengan kebutuhan penelitian.

C. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman penelitian dan agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul, maka perlu pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah tersebut adalah membahas tentang penerapan manajemen konflik, Bentuk konflik dan dampak dari penerapan manajemen konflik yang ada di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari seluruh keterangan yang diperoleh. Data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan juga data sekunder.

³⁷ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* , Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group, 2020, h. 75.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/informan dengan cara melakukan sebuah wawancara untuk mendukung keakuratan data, dimana informan diposisikan sebagai sumber utama data penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kepala madrasah, guru (ustadz/ustazah) dan peserta didik dari Madrasah Aliyah Pondok Pesantren manahilil ulum DDI Kaballangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bukan utama yang memuat informasi atau data tentang penelitian tersebut dan bisa dikatakan sebagai pendukung perlengkapan dari sumber-sumber data primer.³⁸ Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen, foto-foto, dan sumber lainnya yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer.

E. Teknik dan Pengelolaan Data

Dalam melakukan suatu penelitian dibutuhkan teknik dan instrumen untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Teknik observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.³⁹ Teknik observasi juga dapat diartikan sebagai suatu cara menganalisis dan mencatat

³⁸ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I, Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu, 2020, h. 120.

³⁹ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I , h.125.

informasi secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati objek atau permasalahan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian ini melakukan penelitian lapangan, setelah mengamati fenomena yang terjadi peneliti mencatat langsung fenomena yang terjadi. Adapun teknik observasi dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mengamati bagaimana penerapan manajemen konflik yang ada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan dengan menggunakan instrumen observasi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu.⁴⁰

Wawancara juga dapat diartikan sebagai percakapan yang bertujuan untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan dan lain sebagainya yang dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dan orang-orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang konkrit berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁴¹ Adapun yang menjadi informan dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis yaitu Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan, Ustaz/ustazah serta tenaga struktural Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan. Jenis wawancara yang akan digunakan adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan.

⁴⁰ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I, h.137

⁴¹ . Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Cet. X; Jakarta : Rajawali Pers, 2015, h. 155.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga data yang diperoleh lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen.⁴²

Adapun bentuk data yang diperoleh misalnya dalam bentuk tulisan berupa catatan harian, sejarah Kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan sekolah dan lain sebagainya. Sementara itu data dalam bentuk gambar misalnya foto, gambar dan sketsa.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam menerapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Moleong ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*)

Kredibilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas di lapangan. Dalam uji kredibilitas tersebut peneliti memilih langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan data yang telah ditemui maupun yang baru.

⁴² . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I ,Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu, 2020, h.149

Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Lamanya perpanjangan pengamatan ini dilakukan sangat bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Perpanjangan pengamatan ini merupakan proses penelitian yang dilakukan dengan berkali-kali hingga mendapatkan jawaban yang dirasa sudah cukup untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti yang ada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan

b. Ketekunan pengamatan

Penyajian keabsahan data dengan ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara mengamati, membaca dan melakukan penelitian secara cermat dan bersungguh-sungguh sehingga data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, maupun dokumentasi yang diperoleh betul-betul akurat dan dapat diidentifikasi

c. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengujian keabsahan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni Triangulasi sumber, triangulasi teknik.

1) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi kemudian dicek dengan dokumentasi.

2) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁴³ Maksudnya dalam triangulasi sumber ini peneliti berusaha mengumpulkan atau menghubungkan serta menggali kebenaran informasi, dari berbagai sumber yang berbeda seperti data dari observasi yang dilakukan peneliti secara langsung, wawancara, dokumentasi, dan berbagai sumber lainnya kemudian dari berbagai macam sumber tersebut akan menghasilkan suatu bukti yang nyata.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan pada dasarnya merupakan validitas eksternal pada penelitian kualitatif. Tujuan dari keteralihan ini agar orang lain dapat memahami hasil penelitian, oleh karena itu agar orang lain dapat memahami penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hal tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang jelas, sistematis, dan dapat dipercaya⁴⁴ terkait Penerapan Manajemen Konflik yang ada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan. Dengan demikian pembaca mengetahui lebih jelas atas hasil penelitian yang telah dilakukan serta memutuskan dapat atau tidaknya mengaplikasikan hal tersebut di tempat lain.

3. Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian kualitatif uji ketergantungan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian, mulai dari sumber data, pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan. Pemeriksaan

⁴³ . Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I ,Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu, 2020, h.154

⁴⁴ . Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* , Cet.XX : Bandung: Alfabeta, 2014, h. 737.

ini dilakukan berbagai pihak yang ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Kepastian (*confirmability*)

Pengujian kefirmabilias dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati oleh banyak orang.⁴⁵ Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan dependabilitas, perbedaannya terletak pada tujuan penilaiannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian. Sedangkan dependabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai dari mengumpulkan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Teknik ini digunakan untuk mengadakan pengecekan kebenaran data hasil penelitian mengenai Penerapan Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusannya. Analisis data yang dimaksud dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif, setelah itu dilakukan

⁴⁵ . Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development* , Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2016, h. 277.

pengelolaan data dan penarikan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dilapangan.

Adapun tahap dan langkah-langkah analisis dan pengelolaan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data yang dimaksud adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi juga bisa berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya⁴⁶

Ketika seluruh data yang diperlukan telah terkumpul, kemudian dianalisis lebih lanjut secara intensif. Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam menganalisisnya yaitu yang pertama pengembangan sistem kategori pengkodean, yang kedua penyortiran data dan terakhir penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data dan memilih data akurat untuk penelitian ini terkait dengan Penerapan Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun kemungkinan memberikan penarikan kesimpulan. Sajian data merupakan suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan dikumpulkan. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk narasi serta dapat diselingi dengan gambar, skema,

⁴⁶. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015, h.405

matriks, tabel, rumus dan lain-lain. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam, maupun studi dokumentasi.

Sajian data yang dimaksud untuk memilah data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti tentang Penerapan Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan, maksudnya adalah data yang telah dirangkum sedemikian rupa kemudian dipilih lagi, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses perumusan makna dan hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan berulang kali dalam melakukan peninjauan mengenai keberanian dari kesimpulan yang diperoleh.⁴⁷

Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan data dilakukan terkait penerapan manajemen konflik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan.

⁴⁷. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015, h. 407

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Selayang Pandang MA Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

1. Profil Madrasah Aliyah (MA) DDI Kaballangan.

Madrasah Aliyah DDI Kaballangan yang terletak di Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang merupakan suatu Lembaga pendidikan yang sudah lama terbuka di Desa Kaballangan. Pada awalnya, lokasi Madrasah Aliyah yang bernaung di bawah nama Pondok Pesantren DDI Kaballangan tersebut memiliki luas ± 18 ha yang berada di Jl. Poros Pinrang- Polmas Km. 15 dari kota kabupaten Pinrang. Seiring bergulirnya sejarah, kini kompleks Madrasah tersebut pun ikut menyempit sekitar ± 16 ha. Lokasi madrasah aliyah DDI Kaballangan secara geografis berada tidak jauh dari jalan poros sehingga transportasi lancar dan mudah mencapainya.

Pada tahun 1978, sejak AG.KH. Abd. Rahman Ambo Dalle masuk membawa misi keIslaman di Desa tersebut madrasah aliyah tersebut pun berdiri dengan status terdaftar. Santri/murid diakui lama semakin membludak dan sudah ribuan alumni yang lulus di madrasah tersebut dan bekerja di berbagai bidang pekerjaan (TNI, Polisi, Olahragawan, Pengusaha, birokrat, guru, dosen, dan lain sebagainya).⁴⁸

⁴⁸ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) tanggal 24 Oktober 2022.

Dengan pertimbangan itu pulalah sehingga madrasah tersebut sejak tahun 1990-an statusnya diangkat menjadi diakui.⁴⁹

Sejak madrasah aliyah DDI Kaballangan berdiri tahun 1978 sampai sekarang telah dipimpin oleh 10 kepala madrasah dimana dalam proses pengangkatan kepala madrasah ini ditunjuk langsung oleh pimpinan pondok pesantren manahilil ulum DDI Kaballangan yang memiliki hak penuh untuk memilih dan mengangkatnya. Adapun kepala madrasah yang pernah menjabat sebagai kepala madrasah aliyah DDI Kaballangan yakni :

1. H. Harun P (1978-1983)
2. Drs. H. Abdullah Mahmud (1983-1988)
3. Drs. H. Lukmanul Hakim (1988-1998)
4. H. Abdullah Giling (1998-2000)
5. H. Sultan S, BA (2000-2005)
6. Sudarman Cakka, S.Ag., M.Ag (2005-2010)
7. H. M. Ilyas M, S.Ag., M.Ag (2010-2012)
8. Muhammad Yunus Taba, S.Ag., M.Ag (2012-2018)
9. Zainuddin S.Pd (2018-2022)
10. Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd (2022- sekarang)⁵⁰

⁴⁹ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) tanggal 24 Oktober 2022.

⁵⁰ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) tanggal 24 Oktober 2022.

Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah (MA) DDI Kaballangan.

Visi

“Menjadikan Madrasah Aliyah DDI Kaballangan sebagai salah satu madrasah besar di Sulawesi Selatan”

Misi

“Mencetak Kader-Kader Utama Intelektual yang Agamis dan Berbudi Luhur Sesuai Ajaran Islam Ahlussunnah Wal-jama’ah”

- 1) Meningkatkan prestasi akademik lulusan.
- 2) Mengembangkan nilai seni budaya, olahraga dan kesehatan.
- 3) Menerapkan manajemen partisipasi .
- 4) Membentuk peserta didik yang berakhlak dan berbudi pekerti luhur.
- 5) Menumbuhkan minat baca.
- 6) Mengembangkan kemampuan profesionalisme ketenagaan.
- 7) Memperluas jaringan dengan stakeholder.
- 8) Mengembangkan pengetahuan teknologi dan informatika.

Tujuan

“ Meningkatkan Mutu (Kualitas) Pendidikan dan Jumlah (Kuantitas) Santri Sehingga Menghasilkan Luaran (Output) yang bermutu dan bermoral”

- 1) Meningkatkan mutu lulusan dengan meningkatkan nilai rata-rata hasil belajar.
- 2) Memiliki tim olahraga dan seni yang menjuarai lomba.
- 3) Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan mengembangkan komponen manajemen sekolah.
- 4) Memiliki wawasan wiyata mandala yang mantap yang mampu mendukung aktivitas warga madrasah.
- 5) Memiliki tenaga kerja dan kependidikan yang profesional berkompentensi serta mampu meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

B. Hasil penelitian

Data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah peneliti telah melakukan penggalian data dengan mewawancarai informan yang sekiranya dapat memberikan informasi/data terkait fokus penelitian ini, serta observasi dan dokumentasi maka hasil penelitian yang diperoleh akan diuraikan sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen Konflik di MA DDI Kaballangan

penerapan manajemen konflik sangat diperlukan bagi individu dan kelompok, agar konflik yang dikelola dapat menjadi positif dan dapat menjadi kekuatan bagi madrasah untuk menuju kearah yang lebih baik sebagai upaya pada proses perbaikan dan kemajuan madrasah yang lebih positif.

a. Perencanaan

Sehubungan dengan sebelum penerapan tentu adanya suatu perencanaan atau strategi yang digunakan kemudian peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah (ustaz Rahmat Al Amin), mengatakan bahwa:

Jadi kita ada sistem musyawarah sistem musyawarah inilah yang artinya musyawarah kita mengumpulkan antara satu teman dengan teman yang lain untuk mencari titik permasalahannya saya selaku kepala madrasah memberikan solusi konflik yang terjadi sehingga konflik konflik yang sifatnya mendasar itu masih bisa teratasi Kecuali konflik masalah agama dan lain sebagainya mungkin itu yang sulit karena itu mengenai kepercayaan, walaupun memang disini itu dalam hal perencanaan di sekolah secara merata dan tersusun itu dalam pengelolaan konfliknya mengalir begitu saja jadi tidak ada yang namanya diprogramkan dan disusun itu belum ada hanya saja dalam penyelesaian konflik disini kebanyakan dengan identifikasi permasalahannya jika telah ditemukan oh disini sumber masalahnya maka dilakukan musyawarah karena sejatinya kita memupuk sistem kekeluargaan.⁵¹

Dari pemaparan yang telah disampaikan oleh ustadz Rahmat Al Amin tersebut dalam perencanaan secara tertulis madrasah belum menerapkan itu. Akan tetapi sebagai kepala madrasah hanya melakukan melalui komunikasi dan menyelesaikan masalah dengan musyawarah agar dapat diselesaikan dengan cepat. Kemudian untuk mencari tahu mengenai hal tersebut saya kemudian menanyakan masalah buku kontrol tenaga pendidik yang saya cari file/dokumen nya ke staf/guru yakni ustaz Muhammad Ramli Dulman , mengatakan bahwa:

Untuk saat ini penanganan konflik dilakukan secara langsung dan tanpa adanya pembukuan dan buku pembinaan tenaga kependidikan sebagai buku kontrol itu kami belum memiliki⁵²

⁵¹ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

⁵² . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staf DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penanganan konflik yang ada di MA DDI Kaballangan itu masih dapat dikatakan dilakukan secara manual dan tidak terstruktur dan kebanyakan penyelesaian masalahnya dilakukan dengan spontan secara musyawarah .

b. Pengorganisasian

Kemudian berlanjut pada pengorganisasian, dalam hal ini saya lebih menanyakan bagaimana komunikasi yang dibangun antar sesama tenaga pendidik ustadz Syahrir Hatib yang mengatakan bahwa:

Dalam pengorganisasiannya ketika sebuah masalah itu dapat diselesaikan dengan pihak yang dianggap penting dan merasa terlibat dalam konflik tersebut maka hanya pihak itu saja yang dilibatkan oleh kepala madrasah begitu pula sebaliknya jika masalahnya memang sangat serius dan membutuhkan tanggapan dari guru-guru yang lain maka pasti akan diadakan rapat untuk bermusyawarah seperti itu lebih tepatnya.⁵³

Dari pernyataan narasumber di atas dapat kita ketahui bersama bahwa pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap rekan kerjanya atau bawahannya hanya dilakukan kepada beberapa pihak saja dan tidak menyeluruh, akan tetapi pernyataan ini tidak selaras dimana kepala madrasah tadi mengatakan :

Jadi kita ada sistem musyawarah sistem musyawarah inilah yang artinya musyawarah kita mengumpulkan antara satu teman dengan teman yang lain untuk mencari titik permasalahannya saya selaku kepala madrasah memberikan solusi konflik yang terjadi sehingga konflik yang sifatnya mendasar itu masih bisa teratasi⁵⁴ (Potongan wawancara dari pernyataan pada perencanaan)

⁵³ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) tanggal 24 Oktober 2022.

⁵⁴ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

Pernyataan dari narasumber berikutnya mengatakan bahwa sistem musyawarah yang digunakan untuk mencari titik permasalahan dari konflik tersebut. Hal ini kemudian diperkuat oleh pernyataan Sebagaimana yang dikatakan oleh ustadz Abd. Hamid yang mengatakan bahwa :

Ya tentu itu tadi karena artinya kita harus ada kebersamaan kan antar atasan dengan inikan harus ada kerjasama sesuai dengan ini karena kita ada hak masing-masing, kepala sekolah memang adalah atasan kita sementara misalnya guru yang lain atau pendidik yang lain itukan mengertilah sebagai bawahan dan atasan.⁵⁵

Pernyataan di atas dapat kita pahami bahwa tenaga pendidik harus memahami posisi sebagai bawahan yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah jadi harus disertakan kebersamaan. Ustaz Muhammad Ramli Dulman selaku staf/guru juga memberikan tanggapan bahwa :

Saya kira itu tadi bentuk komunikasi bahwa sehingga kebersamaan ini sehingga komunikasi antara sesama guru terjalin begitupun dengan kepala sekolah dan anak-anak karena itu tadi kita ada kesamaan jadi kita anggap sebagai keluarga sebagai satu kesatuan.⁵⁶

Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa kepala madrasah selalu memperhatikan setiap perilaku atau kinerja bawahannya dan langsung mengambil tindakan jika terjadi sebuah masalah/konflik.

c. Penerapan

Begitu pula dalam penerapan manajemen konflik di madrasah, agar penerapan dapat berjalan sebagaimana mestinya yakni berjalan dengan baik dan tentu ini memerlukan kerjasama yang baik dari semua pihak yang ada di MA tersebut, baik

⁵⁵ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruangan guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

⁵⁶ . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staf DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

dari kepala madrasah, guru dan juga staff dan semua aspek yang terkait. Seperti yang dikatakan kepala madrasah :

Dalam menyelesaikan masalah menggunakan manajemen konflik pengambilan keputusan paling sering dengan musyawarah untuk memecahkan masalah, sehingga konflik yang terjadi dapat diselesaikan dan segera diatasi agar tidak berkelanjutan atau muncul konflik yang baru lagi. Disamping santri guru juga memiliki pelanggaran ABC , kalau misalkan A itu kategori masih ringan, B itu Sedang , C itu berat nah kalau ini yang berulang ulang ini akan sampai pada pemecatan kalau misalkan memang sering dilakukan 3x pelanggaran yang berat.⁵⁷

Namun dalam penerapannya masih terdapat kekurangan yang terjadi di madrasah seperti kepala madrasah terkadang mengalami tekanan setiap memutuskan masalah yang cukup berat seperti yang dijelaskan oleh ustadz Syahrir Hatib yang menyatakan bahwa:

Semua konflik yang terjadi tentunya beresiko dan memiliki dampak tertentu terutama kepala madrasah karena sering terjadinya pergantian kepala madrasah, jadi kepala madrasah tentu mengalami tekanan pada saat mengambil keputusan karena takutnya salah mengambil tindakan nantinya pengurus pondok menyangka kepala madrasah tidak patuh lagi kepada pimpinan pondok.⁵⁸

pernyataan di atas memaknai bahwa semua konflik yang terjadi tentunya beresiko dan dalam hal ini kepala madrasah mengalami tekanan tiap kali ingin memutuskan/mengambil tindakan atau keputusan. Akan tetapi sebagaimana yang diungkapkan oleh ustadz Muhammad Ramli yang mengatakan bahwa:

Kalau penerapan manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah itu lebih ke pengambilan keputusan dan biasa juga dilakukan dengan musyawarah dengan pihak yang terkait agar masalah tidak berlarut.⁵⁹

⁵⁷ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruangan/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

⁵⁸ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) tanggal 24 Oktober 2022.

⁵⁹ . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staf DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

Jadi dapat dipahami bahwa benar adanya kepala sekolah mengambil keputusan dengan cara bermusyawarah agar masalah tidak berlarut. Ustaz Abd. Hamid juga memberikan tanggapan bahwa :

Baik sih karena, jikalau terjadi konflik antara kami tenaga pendidik yang mana masalahnya ini lebih ke masalah pribadi kepala madrasah akan langsung berkomunikasi dengan guru tersebut dan memberikan wejangan lalu memberikan arahan atau nasehat agar masalah pribadinya itu tidak berdampak pada proses mengajarnya dan juga dalam mengawasi guru dan staf, selain dari berkomunikasi kepala sekolah juga sering memantau bawahannya yang bermasalah kemudian diberikan arahan atau wejangan atau biasa disebut nasihat.⁶⁰

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan manajemen konflik kepala madrasah berkomunikasi dengan para guru dan staf (dengan para bawahannya) meskipun menurut salah satu narasumber kepala madrasah mengalami tekanan dalam hal ini.

d. Pengawasan

Dalam penerapan manajemen konflik di madrasah, agar semua berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan agar keadaan di dalam madrasah dapat terkendali, selain adanya perencanaan, pengorganisasian, penerapan juga diperlukannya sebuah pengawasan. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah dimana kepala madrasah mengawasi keadaan di madrasah baik itu kinerja para guru dan staf dan juga siswa/santrinya. Seperti yang dikatakan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa :

Dalam melakukan pengawasan saya lebih memperhatikan situasi dan kondisi tenaga pendidik dan juga saya banyak banyak melakukan *sharing* (bertukar pikiran) dengan beberapa tenaga pendidik yakni guru dan staf karena

⁶⁰ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, wawancara (*Interview*) di Ruangan guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

sebenarnya disini staf juga mengajar jadi bisa dikatakan semua dalam lingkup MA DDI Kaballangan ini mengajar dan tentunya saya kontrol semua.⁶¹

Kepala sekolah dalam hal melakukan pengawasan dengan memperhatikan situasi dan kondisi tenaga pendidik atau rekan kerjanya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Abd. Hamid mengatakan bahwa :

Dalam mengawasi guru dan staf, selain dari berkomunikasi kepala sekolah juga sering memantau bawahannya yang bermasalah kemudian diberikan arahan atau wejangan atau biasa disebut nasihat.⁶²

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan cara datang berkomunikasi dan memberikan nasehat memantau guru atau staf yang bermasalah. Hal itu dilakukan untuk mengetahui keharmonisan yang terjalin antara bawahannya.

2. Bentuk-bentuk konflik yang terjadi Di MA DDI Kaballangan

Dari hasil peneliti yang telah temukan bahwasanya di Madrasah Aliyah (MA) DDI Kaballangan mempunyai beberapa permasalahan/konflik , yakni :

a. Konflik guru dengan guru dan juga staf

Menurut Kepala Madrasah mengenai bentuk konflik yang biasanya terjadi di MA DDI Kaballangan terkhusus antara guru dengan guru dan guru dengan staf ia mengatakan bahwa :

Konflik yang terjadi antar guru dengan guru maupun guru dengan staf ini bisa disebut dengan konflik interpersonal mengapa demikian karena biasanya konflik ini terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan seperti misalkan ada guru yang berhalangan datang kemudian tidak meminta izin, padahal guru ini memiliki jadwal mengajar atau jadwal pertemuan (rapat) nah ini lah yang menyebabkan biasanya guru yang lain merasa risih dengan tindakan guru A (saya sebut saja A yah, karena tidak enak langsung menyebut namanya secara terang terangan) akhirnya terjadilah konflik antara guru dengan guru, hal ini juga terjadi antara guru dengan staf

⁶¹ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

⁶² . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruang guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

contohnya saja absensi yang biasanya diminta oleh guru untuk di arsip dan di cetak akan tetapi staf merasa hal tersebut bisa saja dilakukan oleh guru tersebut, nah inilah yang menimbulkan konflik lagi. Biasanya terjadi perang dingin yah, sebut saja seperti itu karena mungkin sudah pusing dengan tugas mengajar di kelas apalagi kalau jam siang-siang, ditambah pernyataan yang seperti yang saya katakan, membuat rasa amarah dan emosional memuncak sehingga menimbulkan konflik yang biasanya kalau kita orang bugis mengatakan *magelli* lagi atau *cubelesi* guru ini kepada staf tersebut begitu pula sebaliknya karena staf tersebut merasa dia juga memiliki jadwal mengajar dan harus mengurus pengadministrasian jadi kewalahan biasanya dan ini juga terkadang menyebabkan kurang semangat guru dalam melakukan proses pembelajaran dan tentu ini menghambat kinerja dong belum lagi ketika melampiaskan amarah dari masalah dari sesama guru atau staf nah yang kena batunya biasanya para siswa/santri biasanya yah.⁶³

Kesimpulan dari pernyataan narasumber di atas yakni konflik yang terjadi yakni konflik antara guru dengan guru/staf yang kerap disebut dengan konflik interpersonal yang dimana hal ini terjadi karena adanya perbedaan isu tertentu, tindakan serta tujuan individu. Kemudian ustaz Abd. Hamid mengatakan bahwa :

Kalau di dalam pendidik tidak ada sih konflik yang seperti itu karena didalam kependidikan kadang memang ada perbedaan-perbedaan yang kita hadapi dan itu sudah dijadikan budaya karena setiap permasalahan-permasalahan yang ada itu kita bisa ukur dimana permasalahan yang kita hadapi setelah bertemunya seperti itu, perbedaan-perbedaan itu yang kita ini saja, sehingga kita itu kita tidak jadikan persoalan ini saja sebagai budaya aja sih.⁶⁴

Dan dari uraian asli penelitian yang diperoleh tersebut, terlihat jelas bahwa konflik yang terjadi adalah konflik atau masalah antar individu di sekolah seperti konflik tenaga pendidik dengan kepala pondok, konflik guru dengan guru dan juga konflik antara guru dengan staf.

Terjadinya sebuah konflik dalam organisasi tentu ada penyebabnya seperti perbedaan pendapat, perbedaan pandangan, perbedaan latar belakang dan

⁶³ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

⁶⁴ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruang guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

sebagainya yang dapat memicu terjadinya sebuah masalah/konflik. Begitupun konflik yang terjadi di lingkup tenaga pendidik di MA DDI Kaballangan tertentu terdapat banyak penyebab yang melatarbelakangi konflik itu terjadi. Dan konflik yang terjadi di dalam MA DDI Kaballangan dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Penyebab guru dengan staf

Penyebab terjadinya konflik ini dikarenakan adanya rasa ego pada diri masing-masing dan juga kurangnya rasa disiplin dan tanggung jawab yang biasanya tidak bisa dikendalikan dan tidak menyesuaikan dengan situasi dan kondisi seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

Yang mendasari ketika ada satu yang tidak menjalankan sesuai dengan tupoksinya tugas dan fungsinya itulah yang menyebabkan konflik.⁶⁵

Penyebab konflik ini yakni ketika terjadi perbedaan tupoksi dan tugas serta fungsi, hal ini juga seiring/sama seperti yang diungkapkan oleh ustadz Abd. Hamid yang mengatakan bahwa :

Dalam menghadapi seperti itu disini kan dalam menghadapi perbedaan-perbedaan yang memang ada muncul permasalahan atau mungkin muncul persoalan yang sebenarnya wajar juga sih kan kalau apa namanya pemahaman-pemahaman terhadap hal yang seperti itu karena pada dasarnya tujuan kita itu sebenarnya sama hanya terkadang cara menjalankannya itu yang kadang berbeda, mengapa saya mengatakan seperti itu karena di pondok pesantren, di pondok pesantren kita ini memang bukan hanya mengajar saja akan tetapi ada juga namanya mendidik karena di pondok itu kan tempat pendidikan ada formal nya dan ada non formalnya, yang non formalnya tentu pembelajaran di pondok itu jadi perbedaan-perbedaan itu memang biasa sering terjadi permasalahan tapi itu wajar saja sih, tinggal diberikan pemahaman dan bermusyawarah dengan baik antara pondok dengan madrasah karena kita disini ada pondok dan ada madrasah memang kerap terjadi perselisihan yang seperti itu dan wajar saja hanya disini itu ada namanya dituakan kan, disitulah setiap masalah dilakukan musyawarah .⁶⁶

⁶⁵ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022 .

⁶⁶ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruang guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

Konflik yang terjadi di dalam organisasi tentunya akan mempengaruhi organisasi tersebut terutama pada perkembangannya, baik itu berdampak positif ataupun berdampak buruk atau negatif terhadap organisasi tersebut. Karena pada saat konflik mulai terjadi tentu akan mempengaruhi kinerja para anggota dalam organisasi tersebut. Di dalam sebuah lembaga pendidikan tepatnya di Madrasah Aliyah (MA) DDI Kaballangan yang berada pada kompleks pondok pesantren manahilil ulum DDI kaballangan juga mempunyai dampak yang timbul akibat terjadinya konflik dapat diklarifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

a. Dampak konflik pada kepala Madrasah

Konflik yang terjadi jelas berpengaruh kepada kepala madrasah dimana kepala madrasah dituntut untuk mengambil keputusan dan pertimbangan serta pastinya merasakan tekanan dalam dirinya karena jikalau keputusannya kurang tepat ini akan beresiko pada jabatannya dan bawahannya. Seperti halnya yang dikatakan oleh ustadz Syahrir Hatib yang mengatakan bahwa:

Semua konflik yang terjadi tentunya beresiko dan memiliki dampak tertentu terutama kepala madrasah karena sering terjadinya pergantian kepala madrasah, jadi kepala madrasah tentu mengalami tekanan pada saat mengambil keputusan karena takutnya salah mengambil tindakan nantinya pengurus pondok menyangka kepala madrasah tidak patuh lagi kepada pimpinan pondok.⁶⁷

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa dalam pengambilan keputusan dan tindakan memang beresiko terhadap kepala madrasah disebabkan seringnya terjadinya pergantian kepala madrasah hal ini disebabkan karena takutnya kepala madrasah dianggap tidak mematuhi aturan dan keputusan pimpinan pondok.

b. Dampak konflik pada guru dan staf

⁶⁷ .Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) , Tanggal 24 Oktober 2022.

Dampak konflik pada guru dan staf tentunya subjektif dan emosional, karena pendapat pihak yang berkonflik satu sama lain sudah tidak objektif lagi dan bersifat emosional akan tetapi juga pastinya ada dampak positif dibalik konflik ini karena menimbulkan kemampuan introspeksi diri, Seperti yang diungkapkan oleh ustadz Muhammad Ramli dulman yang mengatakan bahwa :

“ adanya kebersamaan inilah yang memicu konflik ini sebenarnya tidak begitu berlarut”⁶⁸, hal ini juga di ungkap oleh ustadz Abd. Hamid bahwa: “konflik yang terjadi ini hanyalah sebuah hal biasa dan sebagai tenaga pendidik hal ini tentunya bisa terselesaikan dengan baik”⁶⁹ .

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kebersamaan yang membuat konflik dapat teratasi dan menjadi hal yang biasa sebagai tenaga pendidik.

c. Dampak konflik pada jumlah siswa/santri

Dampak konflik yang terjadi walaupun konflik yang dibahas bukan bersumber dari siswa/santri akan tetapi konflik yang terjadi ini sangat menimbulkan pengaruh yang bisa dikatakan negatif karena berdampak terhadap jumlah siswa/santri, sebagaimana yang dikatakan oleh kepala Madrasah yang mengatakan bahwa :

Sangat berpengaruh, karena apabila terjadi konflik di dalam sekolah itu berpengaruh kepada murid karena konflik yang terjadi itu akan membuat murid akan tidak senang sehingga menyebabkan tugas dan fungsi nya itu terkendala⁷⁰ .

Dari pernyataan narasumber dapat diketahui bahwa konflik memang sangat berpengaruh dalam lingkungan madrasah karena siswa/santri akan merasa

⁶⁸ . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staff DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

⁶⁹ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruangan guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

⁷⁰ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruangan/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022 .

terganggu dan akan menghambat tugas dan fungsi terkendala. Pernyataan kepala madrasah diperkuat oleh oleh ustadz Syahrir Hatib yang mengatakan bahwa :

Jelas konflik ini pasti berpengaruh karena dari pandangan masyarakat bahwa contoh kecilnya tidak usah memasukkan anak ke MA DDI Kaballangan karena konfliknya, tenaga pendidiknya saja sering mengalami konflik antara mereka maksudnya tidak ada kekompakan.⁷¹

Pendapat dari ustaz Muhammad Ramli Dulman semakin memperkuat pernyataan diatas , dengan mengatakan “jelaslah jika ada terjadi konflik inikan jelas berpengaruh kepada dampak keadaan sekolah.”⁷² Ustaz Abd. Hamid juga memberikan tanggapan bahwa :

Kadang memang tetapi itukan kalau disini saya kira tidak berpengaruh dengan persoalan seperti itu sih walaupun memang sebenarnya ada pengaruhnya tetapi inikan persoalan kerja dan kita juga seorang guru tidak membawa hal-hal seperti itu kepada masyarakat sehingga ini toh yah kita hanya memberikan pilihan masyarakat dimana dia mau masuk apakah di pondok pesantren terserah mereka sih kan hanya mengarahkan itu saja tidak ada hal-hal yang ini, mau pilih yang mana terserah mereka sih.⁷³

Terdapatnya manajemen konflik di madrasah tentunya akan sangat berpengaruh dalam penanganan konflik yang terjadi di madrasah. Begitu pula dengan penerapan manajemen konflik di madrasah. Kepala madrasah harus bersikap konsisten dan profesional dalam penerapannya, akan tetapi juga butuh kerjasama dengan semua aspek yang terkait di dalam lingkungan madrasah aliyah.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa penyelesaian dan pengoptimalan konflik yang terjadi terdapat tahapan konflik yang dimana dalam menyelesaikan konflik tersebut lebih banyak

⁷¹ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) , Tanggal 24 Oktober 2022.

⁷² . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staf DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

⁷³ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruang guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

diselesaikan dengan cara bermusyawarah guna untuk mendapatkan titik temu dari sebuah masalah yang guna untuk diselesaikan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan ketidak kompakannya.

3. Penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik

Konflik yang terjadi tentunya harus segera ditangani agar konflik tersebut tidak berlarut-larut dan mungkin akan berdampak buruk terhadap perkembangan suatu organisasi.

a. Penangan konflik antar guru dengan staf.

Dalam menangani konflik yang sedang terjadi antara guru maupun dengan staf yakni dengan cara melihat atau menanyakan kenapa konflik itu bisa terjadi kemudian konflik dapat diselesaikan seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah MA DDI Kaballangan bahwa :

Jadi jika guru dengan guru atau pun staf tidak dapat menyelesaikan konfliknya sendiri jadi kita tempuh sistem musyawarah, sistem musyawarah ini lah yang artinya kita mengumpulkan satu teman (guru dan staf) dengan teman yang lain untuk mencari titik terangnya dari permasalahannya dan saya selaku kepala madrasah memberikan solusi dari konflik yang terjadi sehingga konflik-konflik yang sifatnya mendasar itu masih bisa teratasi seperti itu.⁷⁴

Sesuai dengan pernyataan di atas jadi ketika guru atau pun staf tidak dapat membereskan konfliknya maka akan ditempuh sistem musyawarah. Kemudian adanya pernyataan dari ustadz Syahrir Hatib ketika saya menanyakan bagaimana bentuk partisipasi anda selaku tenaga pendidik dalam mengatasi konflik di MA DDI

⁷⁴. Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022 .

Kaballangan yang menyatakan/menjawab : “menjadi penengah”⁷⁵ Kemudian ustadz Abd. Hamid dengan jawabannya yakni :

Di pondok pesantren kita ini memang bukan hanya mengajar saja akan tetapi ada juga namanya mendidik karena di pondok itu kan tempat pendidikan ada formal nya dan ada non formalnya, yang non formalnya tentu pembelajaran di pondok itu jadi perbedaan-perbedaan itu memang biasa sering terjadi permasalahan, tapi itu wajar saja sih, tinggal diberikan pemahaman dan bermusyawarah dengan baik antara pondok dengan madrasah karena kita disini ada pondok dan ada madrasah memang kerap terjadi perselisihan yang seperti itu dan wajar saja hanya disini itu ada namanya di tuakan kan, disitulah setiap masalah dilakukan musyawarah.⁷⁶

Jelas dari pernyataan di atas menyatakan pendidikan dalam naungan pondok pesantren jelas memiliki beberapa jenis pendidikan yakni pendidikan formal dan non formal dan hal ini memang bisanya memicu perbedaan-perbedaan. Pernyataan ini kemudian di pertegas dari pernyataan ustadz Ramli Dulman yang mengatakan bahwa:

Mengatasi konflik sebetulnya seperti jawaban tadi sebetulnya yang terjadi disini adalah adanya kebersamaan jadi kebersamaan inilah sehingga namanya konflik ini tidak begitu berlarut.⁷⁷

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa penyelesaian dan pengoptimalan konflik yang terjadi terdapat tahapan konflik yang dimana dalam menyelesaikan konflik tersebut lebih banyak diselesaikan dengan cara bermusyawarah guna untuk mendapatkan titik temu dari sebuah masalah yang guna untuk diselesaikan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan ketidak kekompakan.

⁷⁵ . Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd, Guru MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di kediamannya (Kompleks Pondok Pesantren DDI Kaballangan) , Tanggal 24 Oktober 2022.

⁷⁶ . Abd. Hamid, S.Pd.I, Guru MA DDI Kaballangan, *wawancara (Interview)* di Ruangan guru MA DDI Kaballangan, tanggal 3 November 2022.

⁷⁷ . Muhammad Ramli Dulman S.Pd, Guru/staf DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang guru, Tanggal 3 November 2022.

Setelah timbul konflik dan kepala sekolah melakukan penerapan manajemen konflik tentunya memiliki dampak dari penerapan manajemen konflik di MA DDI Kaballangan dan sesuai dengan pernyataan kepala Madrasah yang mengatakan bahwa :

Tentunya kita sering evaluasi dampaknya pasti akan signifikan dan membaik makanya kita sering evaluasi makanya sistem musyawarah itulah yang akan memberikan dampak positif sehingga hal-hal yang seperti itu bisa diatasi makanya pelanggaran-pelanggaran seperti itu yang tidak bisa ditolerir maka dampaknya itu teman-teman akan melihat bahwa oh ternyata bukan hanya santri yang diberi ketegasan.⁷⁸

Jadi sebagai kesimpulan konflik ini menghasilkan sebuah penerapan manajemen konflik yang mana dampaknya adalah dengan adanya penerapan manajemen konflik membuat guru (tenaga pendidik) dapat tersadar dan dapat melihat bahwa kepala madrasah jelas memberikan ketegasan kepada tenaga pendidik dan bukan hanya siswa/santri saja hal ini yang dapat membuat tenaga pendidik lebih berhati-hati dan lebih disiplin untuk tidak membuat masalah atau dapat segera meredam masalah agar tidak terjadi lagi.

C. Pembahasan

Konflik tentunya ada di setiap lembaga pendidikan tidak terkecuali pada lingkup MA DDI Kaballangan. Terdapat konflik yang terjadi di sebuah MA DDI Kaballangan yakni adanya konflik interpersonal yang mana konflik ini terjadi karena adanya perbedaan pandangan, tupoksi, atau pun bisa juga dikatakan dengan perbedaan tujuan, isu tertentu dan tindakan, hal ini menghadirkan manajemen konflik dimana manajemen konflik itu merupakan langkah-langkah yang diambil

⁷⁸ . Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd, Kepala Madrasah MA DDI Kaballangan, *Wawancara (Interview)* di Ruang/Kantor kepala Madrasah , tanggal 23 Oktober 2022.

para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan dari sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk pelaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.⁷⁹

Dalam segi perencanaan dalam mengelola konflik peran kepala madrasah akan sangat berpengaruh dalam mengendalikan konflik yang terjadi dalam madrasah. Apabila seorang kepala madrasah tidak mampu merencanakan konsep yang benar-benar baik dan matang dalam mengendalikan konflik yang terjadi dalam madrasah tentu sebuah konflik yang terjadi dalam madrasah tersebut tidak akan terselesaikan dan hal tersebut akan berdampak negatif untuk perkembangan dari tenaga pendidik dan juga perkembangan madrasah. Adapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen konflik di MA DDI Kaballangan

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki.

Fungsi manajemen George R, Terry, dalam bukunya *principles of management* membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *planning* (Perencanaan), *organizing*

⁷⁹. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, h. 110

(pengorganisasian), *Actuating*(pelaksanaan) dan *controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat POAC⁸⁰

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam menerapkan atau penerapan manajemen konflik yang ada di MA DDI Kaballangan kepala madrasah menggunakan fungsi manajemen yakni POAC yang kemudian dalam penerapannya manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah MA DDI Kaballangan sudah dapat dikatakan cukup baik dengan melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi konflik, pengorganisasian dengan kepala madrasah memantau segala aspek dari bawahannya dan segera mengambil tindakan jika terjadi masalah juga memberikan motivasi , penerapan yang dilakukan dengan dapat mengambil keputusan walaupun biasanya dibawah tekanan serta penyelesaian masalah dengan melakukan musyawarah dan pengawasan dengan memantau bawahannya agar tidak terjadi konflik secara berulang .

2. Bentuk-bentuk Konflik yang ada di MA DDI Kaballangan

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi yakni konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik intergroup, konflik intragroup dan konflik intra organisasi⁸¹

Sesuai dengan teori yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk dan jenis konflik yang terjadi di MA DDI Kaballangan tentunya bermacam-macam, dan diantaranya adalah konflik interpersonal(guru dengan guru dan guru dengan staf) dan konflik intergroup yang mana terjadi konflik antar kelompok dikarenakan

⁸⁰ . George R. Terry , Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara: cet.11, 2013, h.110-116.

⁸¹ .Ekawarna, *Manajemen Konflik dan stress* , Jakarta : Bumi Aksara, 2018, h. 64.

ketidak sepahaman dan beda tujuan (konflik antar pengurus pondok dengan tenaga pendidik MA DDI Kaballangan).

Dengan adanya konflik tentu menimbulkan dampak bagi madrasah ada beberapa dampak yang ditimbulkan oleh konflik Konflik di sekolah dapat menimbulkan dampak positif dan negatif, serta dapat mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi. Madrasah yang tidak dapat berkembang bisa jadi disebabkan oleh kepala Madrasah yang terlalu mudah merasa puas dengan prestasi yang sudah dicapai, sehingga kurang peka terhadap perubahan lingkungan, dan tidak ada perbedaan pendapat maupun gagasan baru. Meskipun konflik sering bermanfaat bagi kemajuan sekolah, akan tetapi juga dapat menurunkan kinerja, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan dan stres.

Sedangkan menurut Johnson dalam M. Sobri Sutikno menguraikan beberapa manfaat positif dan negatif dari konflik.⁸² Sesuai dengan teori maka dapat kita pahami bahwa di MA DDI Kaballangan juga memiliki dampak yang terjadi akibat konflik tersebut dan dengan adanya manajemen konflik maka konflik tersebut berdampak baik untuk tenaga pendidik guru/staf yang diaman mereka dapat mempererat hubungan sebagai tenaga pendidik di MA DDI Kaballangan, dapat mengoreksi diri, dan untuk dampak yang ditimbulkan kepada kepala madrasah dan siswa/santri mendapatkan dampak negatif karena kepala sekolah mengalami stres dan Frustrasi serta mengalami tekanan.

3. Penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik

Tugas manajer lembaga pendidikan dalam konteks ini harus mampu menyelesaikan konflik dalam dirinya sendiri, konflik antar individu, konflik antar

⁸² . M.Sobri Sutino, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 153.

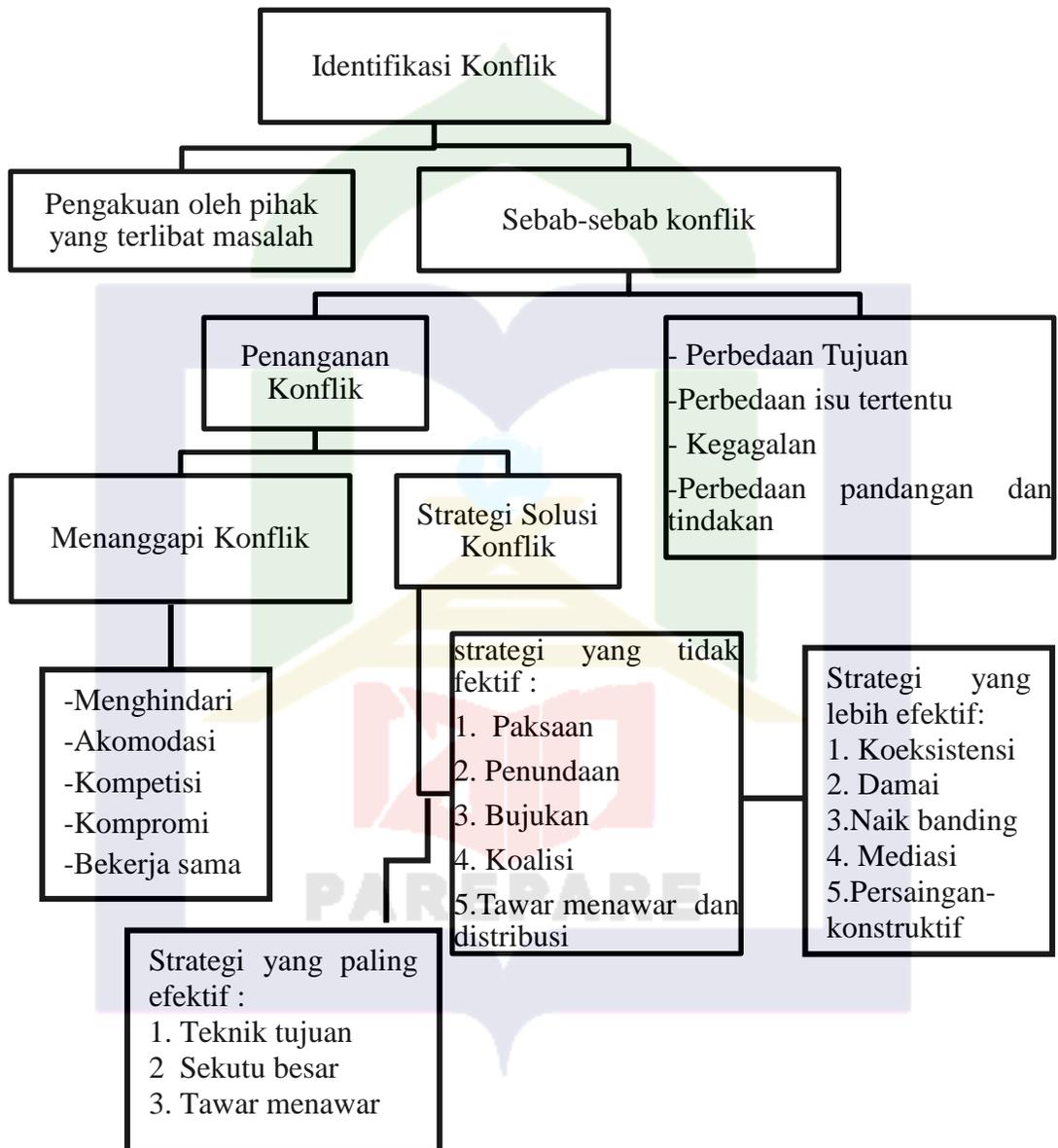
kelompok, konflik antar unit, konflik antar departemen, konflik antar peran, konflik antar organisasi, dan konflik internasional. Ini berarti bahwa pelaku konflik itu sangat kompleks dan membutuhkan siasat tersendiri. Padahal, mengelola konflik dalam diri sendiri saja tidak mudah⁸³. Menurut Soerjono Soekanto, Terdapat beberapa cara untuk menyelesaikan konflik terdiri dari, *Coercion* (Paksaan) *Compromise*, *Arbitration*, *Mediation* (Penengahan), *Conciliation*.⁸⁴

Seperti halnya teori yang ada mengenai cara menyelesaikan konflik konflik, Begitu pula dengan hasil penelitian yang diperoleh mengenai penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang terjadi di madrasah tentunya dengan cara penengahan (*Mediation*) dan juga dengan cara bermusyawarah (*Compromise*) atau usaha mempertemukan keinginan dari pihak-pihak yang berselisih.

Dalam kasus ini konflik yang pernah terjadi antar kelompok dan konflik yang terjadi antar individu di lingkup MA DDI Kaballangan menjadikan sebagai proses pembelajaran yang dapat dipetik hikmah dari segala hal yang terjadi guna untuk meningkatkan dan menjaga kekompakan dan keharmonisan yang terjalin di madrasah. Dan kepala sekolah juga harus bertindak tegas dan dan mengambil keputusan yang tepat dan tidak terlalu tertekan dalam mengimbangi semua konflik yang terjadi akan tetapi harus bersikap profesional sebagai leader atau pemimpin dalam lembaga pendidikan yakni di MA DDI Kaballangan. Berikut ini adalah resolusi konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menyelesaikan dan menerapkan manajemen konflik yang ada di madrasah aliyah DDI Kaballangan:

⁸³ . Indah, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*, Jurnal Tingkat Vol.XII No. 1 Th. 2016, h. 44-46.

⁸⁴ . Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah efektif*. Penelitian Universitas Jambi seri Humaniora , 2013, Vol. 15. Nomor 1 , h. 62.



Gambar 4.1. Resolusi Konflik

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan secara sederhana semua permasalahan dari hasil penelitian yang dilakukan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah MA DDI Kaballangan sudah dapat dikatakan cukup baik dengan melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi konflik, pengorganisasian dengan kepala madrasah memantau segala aspek dari bawahannya dan segera mengambil tindakan jika terjadi masalah juga memberikan motivasi , penerapan yang dilakukan dengan dapat mengambil keputusan walaupun biasanya dibawah tekanan serta penyelesaian masalah dengan melakukan musyawarah dan pengawasan dengan memantau bawahannya agar tidak terjadi konflik secara berulang .
2. Bentuk konflik yang terjadi yakni konflik antara tenaga pendidik dengan pengurus pondok pesantren (konflik intergroup) dengan adanya ketidaksepahaman tenaga pendidik dan pengurus pondok terhadap kebijakan yang telah berlaku yang dijalankan oleh tenaga pendidik di MA DDI Kaballangan dan juga konflik antara guru dengan staf (konflik inter personal) terjadi karena perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan

3. Penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang terjadi di MA DDI Kaballangan yaitu dengan melakukan musyawarah dan juga menjadi penengah.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka tidak berlebihan jika penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Madrasah Aliyah DDI Kaballangan harusnya membuat program dalam menangani konflik yang terjadi di madrasah secara tertulis
2. Dalam penyelesaian konflik di madrasah, seharusnya kepala madrasah melakukan evaluasi kepada tenaga pendidik agar tidak terjadi konflik yang berulang
3. Untuk para tenaga pendidik baik guru maupun staf agar dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, dan tidak membawa permasalahan yang sedang dihadapi pada saat melakukan proses pembelajaran
4. Kepala sekolah juga seharusnya lebih memperhatikan sistem tenaga pendidik agar lebih teratur jadi staf yang ada di madrasah tidak perlu melakukan proses mengajar agar pekerjaan dari staff lebih terarah agar lebih fokus agar tidak kewalahan dan cara ini juga sebagai cara untuk meminimalisirkan terjadinya konflik
5. Madrasah juga harusnya memiliki guru BK sendiri yang harus fokus ke bimbingan konseling tidak perlu menjadikan guru mata pelajaran lain sebagai guru BK.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ibrahim, M, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:Alfabeta, 2015.
- Agus Setiawan , *Studi Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif di MTS Negeri 2 Bandar Lampung*, Skripsi Sarjana : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Badudu dan Sultan Mohammad Zain, *Efektivitas Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer* , Cet. X; Jakarta : Rajawali Pers, 2015.
- Cecep Supendi, *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran*(Analisis Manajemen Konflik), Sukabumi, :CV. Jejak , 2022.
- Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah* , Jakarta : Rineka Cipta , 2013.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara , 2015.
- Ekawarna, *Manajemen Konflik dan stress* , Jakarta : Bumi Aksara, 2018.
- Eko Sudarmanto, dkk, *Manajemen Konflik*, Yayasan Kita Menulis, 2021.
- George R. Terry , *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara: cet.11, 2013
- Hardani,dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan I, Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu, 2020.
- Heri Purnomo, *Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 5/PUU-X/2012 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, E-Jurnal Gloria Yuris Prodi Ilmu Hukum UNTAN, Vol. 4, No.2 Tahun 2016 – A11112095.
- Indah, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*, Jurnal Tingkap Vol.XII No. 1 Th. 2016.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan* , Bandung, Alfabeta: 2013.

- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, The Holy Quran Al fatih, Jakarta Timur, 2014.
- Khoirul Anwar, *Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan*, Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 2 Agustus 2018.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Pendidikan Kualitas*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- M.Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan Islam*, Holistik : Lombok , 2012.
- Masyuri dan Zainuddin, *Metode Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*, Jakarta Refika Aditama, 2008.
- Rosichin Mansyur, *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Studi Kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana*, Program Studi Manajemen Pendidikan.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* , Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development* , Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* , Cet.XX : Bandung: Alfabeta, 2014.
- Syarnubi, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus Dakwah UIN-Suka Yogyakarta* Vol. 2 No. 1 Edisi Juni 2016.
- Veithzal Rivai, *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Wirawan , *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* , Jakarta : Salemba Humanika, 2010.
- Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta, Salemba Humanika, 2009.
- Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah efektif*. Penelitian Universitas Jambi seri Humaniora , 2013, Vol. 15. Nomor 1.

Zumala Lali, *Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Kudus, 2017.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Surat Rekomendasi Penelitian (Dinas Penanaman Modal Kab. Pinrang)



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**
 Nomor : 503/0540/PENELITIAN/DPMPTSP/10/2022
 Tentang
REKOMENDASI PENELITIAN

Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 11-10-2022 atas nama MUTMAINNAH, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.

Mengingat :
 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.

Memperhatikan :
 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 1610/RT.Teknis/DPMPTSP/10/2022, Tanggal : 12-10-2022
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0540/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/10/2022, Tanggal : 12-10-2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

1. Nama Lembaga	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
2. Alamat Lembaga	: JL. AMAL BAKTI NO. 8
3. Nama Peneliti	: MUTMAINNAH
4. Judul Penelitian	: PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PASANTREN MANAHILIL UMUM DDI KABALLANGAN KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG
5. Jangka waktu Penelitian	: 2 Bulan
6. Sasaran/target Penelitian	: KEPALA MADRASAH, TENAGA PENDIDIK (USTAZ/USTAZAH) DAN JUGA STAF YANG ADA DI MA PONDOK PASANTREN MANAHILIL UMUM DDI KABALLANGAN
7. Lokasi Penelitian	: Kecamatan Duampanua

KEDUA : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 12-04-2023.

KETIGA : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 12 Oktober 2022



Biaya : Rp 0,-

Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
 NIP. 197406031993112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang











Dokumentasi dan Informasi Publik (DIP) DPMPTSP Pinrang

2. Surat keterangan telah melakukan penelitian di MA DDI Kaballangan



**MADRASAH ALIYAH
PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM ADDARIYAH
DDI KABALLANGANG KABUPATEN PINRANG
SULAWESI SELATAN**

Alamat : Kampus : Jl. Poros Pinrang-Polman Km.15 Tlp. (0421) 3913069 Kode Pos 91233

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR : 154/ Ma.21.17.03/XI/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang No. 503/0406/PENELITIAN/DPMPSTP/07/2022 , Tanggal 29 Juli 2022 tentang Rekomendasi Penelitian dalam rangka melengkapi salah satu persyaratan penyusunan skripsi yang bersangkutan,. Maka yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : RAHMAT AL AMIN, S.H ., M.Pd
NIP : -
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah DDI Kaballangan
Alamat : Kaballangan

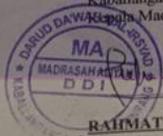
Menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : MUTMAINNAH
Nim : 181900033
Jurusan/Prody : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM / TARBIYAH
Program : Strata Satu (S1)

Benar yang bersangkutan tersebut diatas telah selesai mengadakan penelitian di MA DDI Kaballangan di desa Kaballangan Kab.Pinrang, mulai pada tanggal 12 oktober 2022 s/d 30 November 2022 dengan judul **"PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGANG KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG"**.
Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat dan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

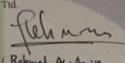
من الله المستعان وعليه التكلان

PAREPARE

Kaballangan, 30 November 2022
Kepala Madrasah

RAHMAT AL AMIN, S.H ., M.Pd

Tembusan Yth:
• Lembar satu untuk siswa beserta laporannya
• Kepala Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kab. Pinrang

3. Keterangan telah wawancara

<p style="text-align: center;">BUKTI WAWANCARA</p> <p>Saya yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : <u>Rahmat Al Anni, S.H., Mpd</u> Alamat : <u>Kaballangan</u> Pekerjaan/Jabatan : <u>Kepala Madrasah Aliyah DDI Kaballangan</u></p> <p>Menyatakan telah di wawancarai oleh :</p> <p>Nama : <u>Mutmainnah</u> Alamat : <u>Batri Desa Kaballangan</u> Pekerjaan : <u>Mahasiswa IAIN Parepare</u></p> <p>Pada : Hari/ Tanggal : <u>23 Oktober 2022</u> Waktu : <u>08.40</u> Tempat : <u>Kantor Kepala Madrasah</u></p> <p>Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul : PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG.</p> <p>Demikian Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: right;">Kaballangan, 8 November 2022 Ttd.  (Rahmat Al Anni)</p>	<p style="text-align: center;">BUKTI WAWANCARA</p> <p>Saya yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : <u>Nella Rendi Duhman, S.Pd.1</u> Alamat : <u>Leppang</u> Pekerjaan/Jabatan : <u>Guru /Hafid</u></p> <p>Menyatakan telah di wawancarai oleh :</p> <p>Nama : <u>Mutmainnah</u> Alamat : <u>Batri Desa Kaballangan</u> Pekerjaan : <u>Mahasiswa IAIN Parepare</u></p> <p>Pada : Hari/ Tanggal : <u>03 November 2022</u> Waktu : <u>08.25</u> Tempat : <u>Ruang Guru</u></p> <p>Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul : PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG.</p> <p>Demikian Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: right;">Kaballangan, 8 November 2022 Ttd.  (Nella Rendi Duhman, S.Pd)</p>
<p style="text-align: center;">BUKTI WAWANCARA</p> <p>Saya yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : <u>ABD. HAMID, S.Pd.1</u> Alamat : <u>Taman Cica</u> Pekerjaan/Jabatan : <u>GURU</u></p> <p>Menyatakan telah di wawancarai oleh :</p> <p>Nama : <u>Mutmainnah</u> Alamat : <u>Batri Desa Kaballangan</u> Pekerjaan : <u>Mahasiswa IAIN Parepare</u></p> <p>Pada : Hari/ Tanggal : <u>03 November 2022</u> Waktu : <u>11.08</u> Tempat : <u>Ruang Guru</u></p> <p>Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul : PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG.</p> <p>Demikian Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: right;">Kaballangan, 8 November 2022 Ttd.  (ABD. HAMID, S.Pd.1)</p>	<p style="text-align: center;">BUKTI WAWANCARA</p> <p>Saya yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : <u>Syahir Habib, S.Th.1, S.Pd</u> Alamat : <u>Kaballangan</u> Pekerjaan/Jabatan : <u>Guru</u></p> <p>Menyatakan telah di wawancarai oleh :</p> <p>Nama : <u>Mutmainnah</u> Alamat : <u>Batri Desa Kaballangan</u> Pekerjaan : <u>Mahasiswa IAIN Parepare</u></p> <p>Pada : Hari/ Tanggal : <u>04 Oktober</u> Waktu : <u>01.29</u> Tempat : <u>Kompleks Pondok Pesantren (Kediaman / Rumah)</u></p> <p>Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul : PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH (MA) PONDOK PESANTREN MANAHILIL ULUM DDI KABALLANGAN KECAMATAN DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG.</p> <p>Demikian Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: right;">Kaballangan, 9 November 2022 Ttd.  (Syahir Habib, S.Th.1, S.Pd.)</p>

4. Dokumentasi dengan Narasumber



KEPALA MADRASAH MA DDI KABALLANGAN



USTADZ SYAHRIR HATIB



USTADZ MUH. RAMLI DULMAN



USTADZ ABD.HAMID

Tabel 1. Keadaan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah DDI Kaballangan.

NO	Nama	Jabatan	Mata Pelajaran
1.	Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd	Kepala Madrasah	Qur'an Hadits
2.	Zainuddin, S.Pd	Guru	Penjas dan Qur'an Hadits
3.	Drs. Sultan, S.Pd	Guru	Sejarah dan Geografi
4.	H. Riswar, Lc., S.Pd.I	Guru	Fiqih
5.	Abd. Hamid, S.Pd.I	Wali Kelas	Akidah Ahklak dan BTQ
6.	Muh. Ramli Dulman, S.Pd.I	Guru	Informatika dan PKN
7.	Rosmiati, S.Pd	Wali Kelas	Bahasa. Indonesia
8.	Mutmainnah Arifin, S.Pd	Wali Kelas	Fisika
9.	Rika, S.Pd.I	Guru	Seni Budaya dan Bahasa. Inggris
10.	Suriyanti, S.Pd	Guru	Matematika
11.	Gunawan, S.Pd	Guru	Penjas
12.	Nur Rahmi, S.Pd	Guru	Biologi
13.	Basri, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia dan Bahasa Arab
14.	H. Abdul Wahab, Lc	Guru	Bahasa Arab
15.	Hasanuddin Lading, S.H	Guru	PKN
16.	Musyarrifah, S.Pd	Guru	Sosial
17.	Sudirman, S.Pd	Guru	Penjas
18.	Nurhaeni, S.Pd	Wali Kelas	Ekonomi
19.	Irwana, S.Pd	Wali Kelas	Sejarah
20.	Riska Niwannti, S.Pd.	Guru	Sejarah, Sejarah Indonesia dan Sejarah Kebudayaan Islam (SKI)
21.	Noor Anisa, S.Pd	Guru	Bahasa Inggris
22.	Syahrir Hatib, S.Th.I., S.Pd	Wali Kelas	Ke-DDI-an, Seni

			Budaya, Sejarah Indonesia dan Bahasa Inggris
23.	Hariyani S, S.Pd	Guru	Kimia
24.	A. Arwan, S.Pd	Guru	Geografi dan Matematika
25.	Ahmad, S.Pd	Guru	Matematika
26.	Marsuki, S.Pd	Guru	Sejarah
27.	Rahmi Nur Riska Irwan, S.Pd., M.Pd	Guru	Fisika
28.	Muliana, S.Hum.	Guru	Sosial dan Prakarya

Sumber data : Kantor Tata Usaha MA DDI Kaballangan

Tabel 2. Keadaan siswa/santri MA DDI Kaballangan

NO.	KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	X.IPA	13	11	24
2.	X.IPS	9	9	18
3.	XI. IPA	14	14	28
4.	XI. IPS	11	16	27
5.	XII. IPA	8	13	21
6.	XII. IPS	10	12	22
			Jumlah	140

Tabel. 3 Keadaan Sarana dan Prasarana MA DDI Kaballangan TA 2022/2023

NO.	JENIS GEDUNG/RUANGAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2.	Ruang Belajar (Kelas)	6	Baik
3.	Ruang Guru	1	Baik
4.	Kantor	1	Baik
5.	Ruang TU	1	Baik
6.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
7.	Ruang BK/Osis	1	Baik
8.	Laboratorium	2	Baik
9.	Gudang	1	Baik
10.	Tempat Ibadah	1	Baik
11.	Wc. Guru	1	Baik
12.	W. Siswa	1	Baik

Sumber Data : Kantor MA DDI Kaballangan.

TRANSKIP WAWANCARA

KEPALA MADRASAH (Rahmat Al Amin, S.H., M.Pd)

Peneliti : konflik seperti apa yang biasanya terjadi di MA DDI Kabballangan khususnya dikalangan tenaga pendidik atau tenaga struktural ?

Kep.madrasah : yang pertama Konflik yang terjadi antar guru dengan guru maupun guru dengan staff ini bisa disebut dengan konflik interpersonal mengapa demikian karena biasanya konflik ini terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan seperti misalkan ada guru yang berhalangan datang kemudian tidak meminta izin, padahal guru ini memiliki jadwal mengajar atau jadwal pertemuan (rapat) nah ini lah yang menyebabkan biasanya guru yang lain merasa risih dengan tindakan guru A (saya sebut saja A yah, krna tidak enak langsung menyebut namanya secara terang terangan) akhirnya terjadilah konflik antara guru dengan guru, hal ini juga terjadi antara guru dengan staff contohnya saja absensi yang biasanya diminta oleh guru untuk di arsip dan di cetakkan akan tetapi staff merasa hal tersebut bisa saja dilakukan oleh guru tersebut, nah inilah yang menimbulkan konflik lagi. Biasanya terjadi perang

dingin yah, sebut saja seperti itu karena mungkin sudah pusing dengan tugas mengajar dikelas apalagi kalau jam siang-siang, ditambah pernyataan yang seperti yang saya katakan, membuat rasa amarah dan emosional memuncak sehingga menimbulkan konflik yang biasanya kalau kita orang bugis mengatakan *magelli* lagi atau *cubelesi* guru ini kepada staf tersebut begitupula sebaliknya karena staf tersebut merasa dia juga memiliki jadwal mengajar dan harus mengurus pengadministrasian jadi kewalahan biasanya dan ini juga terkadang menyebabkan kurang semangat guru dalam melakukan proses pembelajaran dan tentu ini menghambat kinerja dong belum lagi ketika melampirkan amarah dari masalah dari sesama guru atau staff nah yang kena batunya biasanya para siswa/santri biasanya yah.

Yang ke dua Konflik tenaga pendidik dengan Pengurus Pondok pesantren konflik atau permasalahan ini kerap terjadi bukan hanya pada periode sekarang tapi tahun-tahun sebelumnya memang sering terjadi ketidak sepahaman antar pengurus pondok dengan tenaga pendidik atau pengurus sekolah di MA hal ini yang sangat sering terjadi diantara masalah lainnya yakni permasalahan kurikulum dan penempatan tenaga pendidik

Peneliti : Apa yang mendasari terjadinya konflik khususnya dikalangan tenaga pendidik atau tenaga struktural di MA DDI Kaballangan

Kep. Madrasah : yang mendasari ketika ada satu yang tidak menjalankan sesuai dengan topoksinyatugas dan fungsinya itu lah yang menyebabkan konflik, dan untuk konflik tenaga pendidik dengan pengurus pondok Pemicu konflik ini biasanya karena pengurus pondok pesantren yang menginginkan sebuah pembelajaran yang seperti dulu di berlakukan sekarang padahal sudah tidak sesuai dengan Kurikulum yang berlaku dan juga penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya seperti halnya lulusan Sarjana ekonomi yang dipanggil oleh pengurus pondok untuk mengisi atau melakukan proses pembelajaran untuk mengajar siswa/santri dengan mata pelajaran sejarah indonesia.

Peneliti : Apakah konflik yang terjadi di MA DDI Kaballangan berpengaruh dengan jumlah siswa setiap tahun ajaran baru dari tahun ketahun dan juga SDM ?

Kep. Madrasah : sangat berpengaruh, karena apabila terjadi konflik di dalam sekolah itu berpengaruh kepada murid karena konflik yang terjadi itu akan membuat murid akan tidak senang sehingga menyebabkan tugas dan fungsinya itu terkendala.

Peneliti : Bagaimana perencanaan yang ustaz lakukan selaku kepala madrasah dalam pengelolaan konflik antar tenaga pendidik atau tenaga struktural di MA DDI Kaballangan?

Kep. Madrasah : jadi kita ada sistem musyawarah sistem musyawarah inilah yang artinya musyarah kita mengumpulkan antara satu teman dengan teman yang lain untuk mencari titik permasalahannya saya selaku kepala madrasah memberikan solusi konflik yang terjadi sehingga konflik konflik yang sifatnya mendasar itu masih bisa teratasi Kecuali konflik masalah agama dan lain sebagainya mungkin itu yang sulit karena itu mengenai kepercayaan, walaupun memang disini itu dalam hal perencanaan di sekolah secara merata dan tersusun itu dalam pengelolaan konfliknya mengalir begitu saja jadi tidak ada yang namanya diprogramkan dan di susun itu belum ada hanya saja dalam penyelesaian konflik disini kebanyakan dengan identifikasi permasalahannya jika telah ditemukan oh disini sumber masalahnya maka dilakukan musyawarah karna sejatinya kita memupuk sistem kekeluargaan.

Peneliti : bagaimana penerapan manajemen konflik dan juga pengawasan khususnya konflik yang terjadi di kalangan tenaga pendidik atau tenaga struktural dan apakah ada strategi yang ustadz gunakan

dalam penyelesaian atau pengendalian konflik yang terjadi di MA DDI Kaballangan?

Kep. Madrasah : dalam menyelesaikan masalah menggunakan manajemen konflik pengambilan keputusan paling sering dengan musyawarah untuk memecahkan masalah, sehingga konflik yang terjadi dapat diselesaikan dan segera diatasi agar tidak berkelanjutan atau muncul konflik yang baru lagi. Disamping santri guru juga memiliki pelanggaran ABC , kalau misalkan A itu kategori masih ringan, B itu Sedang , C itu berat nah kalau ini yang berulang ulang ini akan sampai pada pemecatan kalau misalkan memang sering dilakukan 3x pelanggaran yang berat. Kemudian Dalam melakukan pengawasan saya lebih memperhatikan situasi dan kondisi tenaga pendidik dan juga saya banyak banyak melakukan *shareing* (Bertukar pikiran) dengan beberapa tenaga pendidik yakni guru dan staff karena sebenarnya disini staff juga mengajar jadi bisa dikatakan semua dalam lingkup MA DDI Kaballangan ini mengejar dan tentunya saya kontrol semua

Peneliti : Dampak apa saja yang timbul akibat konflik di MA DDI Kaballangan?

Kep.Madrasah : jadi bukan hanya bagi siswa saja tetapi pada guru-guru juga memiliki dampak jadi orang yang memiliki konflik ini punya masing-masing kelompok cari kelompok nah ini yang biasa memcah satu sama lain, ada beberapa kubuh didalam oleh karena tugas kepala madrasah yakni mencegah agar ini tidak terjadi

Peneliti : setelah timbul konflik dari pertanyaan point ke 6 kemudian ustadz melakukan penerapan manajemen konflik, kemudian bagaimana dampak dari penerapan manajemen konflik di MA DDI Kaballangan?

Kep. Madrasah : Tentunya kita sering evaluasi dampaknya pasti akan signifikan dan membaik makanya kita sering evaluasi makanya sistem musyawarah itulah yang akan memberikan dampak positif sehingga hal-hal yang seperti itu bisa di atasi makanya pelanggaran-pelanggaran seperti itu yang tidak bisa di tolerir maka dampaknya itu teman-teman (tenaga pendidik) akan melihat bahwa oh ternyata bukan hanya santri yang di beri ketegasan

Peneliti : Bagaimana cara penanganan/pengoptimalan konflik yang ustaz lakukan?

Kep.Madrasah : untuk konflik dengan pihak kami tenaga pendidik dengan pengurus pondok kita paham bahwasanya kendati kita memiliki struktur organisasi ke madrasaan tetapi kita tetap di koordinir oleh pimpinan akan tetapi jika pimpinan mengatakan hal ini harus dijalankan dan mungkin bersifat positif maka kita akan satu kata akan tetapi jika ada hal yang bersebrangan dengan apa yang menjadi visi misi kita itupun kita akan memberitahukan dan dilakukan secara baik mungkin contohnya melakukan musyawarah seperti itu. Kemudian untuk guru dan staf jadi jika guru dengan guru ataupun staf tidak dapat menyelesaikan konfliknya sendiri jadi kita tempuh sistem musyawarah, sistem musyawarah ini lah yang artinya kita mengumpulkan satu teman (guru dan staf) dengan teman yang lain untuk mencari titik terangnya dari permasalahannya dan saya selaku kepala madrasah memberikan solusi dari konflik yang terjadi sehingga konflik-konflik yang sifatnya mendasar itu masih bisa ter atasi seperti itu

GURU (Syahrir Hatib, S.Th.I.)

Peneliti : Konflik seperti apa yang biasanya terjadi antar tenaga pendidik atau struktural di MA DDI Kaballangan ?

Guru : sudah wawancara di kepala madrasah ?

Peneliti : sudah ustadz,

Guru : apa yang dikatakan konfliknya ?

Peneliti : jadi ada konflik guru dengan guru maupun staff dan juga konflik anatar tenaga pendidik dan tenaga struktural

Guru : iya sudah dijawab jadi saya tambahkan saja yah, selain dari permasalahan yang kepala madrasah katakan, itu sebenarnya masih ada konflik yang terjadi antar tenaga pendidik dengan pengurus pondok yakni Pergantian tenaga pendidik dan pergantian Kepala Madrasah, akan tetapi kepala Madrasah mungkin enggan untuk memberitahukan kepada adinda mengenai hal ini karena ini memang bersifat lebih sensitif .

Peneliti : bagaimana bentuk partisipasi anda selaku tenaga pendidik dalam mengatasi terjdinya konflik di MA DDI Kaballangan?

Guru : menjadi penengah,

Peneliti : apakah ada kesulitan yang biasanya ustaz temukan dalam menangani dan mengatasi konflik anatar sesama pendidik atau struktural yang terjadi di MA DDI Kaballangan?

Guru : banyak, dari segi ilmu yang pertama, yang kedua dari segi senioritas misalnya saya yang mengatasi konflik yang saya tangani misalkan konflik antara senior dengan senior maksudnya dari segi umur bisa dikatakan senior saya kapasitas saya hanya sebagai penengah

Peneliti : Apakah menurut ustaz konflik juga memicu atau berpengaruh dengan jumlah siswa di tahun ajaran baru dari tahun ke tahun di MA DDI Kaballangan?

Guru : oh jelas, jelas konflik ini pasti berpengaruh karena dari pandangan masyarakat bahwa contoh kecilnya tidak usah memasukkan anak ke MA DDI Kaballangan karena konfliknya, tenaga pendidikya saja sering mengalami konflik antara mereka maksudnya tidak ada kekompakan

Peneliti : bagaimana komunikasi yang kepala sekolah, sesama tenaga pendidik dan juga siswa yang ada di MA DDI Kaballangan?

Guru : kepala madrasah hanya melibatkan beberapa pihak saja dalam permasalahan yang dihadapi dan kurang berkomunikasi dengan

semua pihak karena tentunya karena ada beberapa pertimbangan mungkin karena jika dilibatkan semua baik yang tidak bersangkutan mungkin akan timbul kesalah pahaman karena tidak semua yang menurut kita baik itu dinilai baik juga oleh orang lain

- Peneliti** : Apa saja biasanya dampak dari konflik yang terjadi ?
- Guru** : semua konflik yang terjadi tentunya beresiko dan memiliki dampak tertentu terutama kepala madrasah karena sering terjadinya pergantian kepala madrasah, jadi kepala madrasah tentu mengalami tekanan pada saat mengambil keputusan karena takutnya salah mengambil tindakan nantinya pengurus pondok menyangka kepala madrasah tidak patuh lagi kepada pimpinan pondok.
- Peneliti** : bagaimana pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala madrasah ?
- Guru** : dalam pengorganisasiannya ketika sebuah masalah itu dapat diselesaikan dengan pihak yang dianggap penting dan merasa terlibat dalam konflik tersebut maka hanya pihak itu saja yang dilibatkan oleh kepala madrasah begitupula sebaliknya jika masalahnya memang sangat serius dan membutuhkan tanggapan

dari guru-guru yang lain maka pasti akan diadakan rapat untuk bermusyawarah seperti itu lebih tepatnya



GURU (Abd.Hamid, S.Pd.I)

Peneliti : Konflik seperti apa yang biasanya terjadi antar tenaga pendidik atau struktural di MA DDI Kaballangan ?

Guru : kalau didalam pendidik tidak ada sih konflik yang seperti itu karena didalam kependidikan kadang memang ada perbedaan-perbedaan yang kita hadapi dan itu sudah dijadikan budaya karena setiap permasalahan-permasalahan yang ada itu kita bisa ukur dimana permasalahan yang kita hadapi setelah bertemunya seperti itu, perbedaan-perbedaan itu yang kita ini saja, sehingga kita itu kita tidak jadikan persoalan ini saja sebagai budaya aja sih.

Peneliti : bagaimana bentuk partisipasi anda selaku tenaga pendidik dalam mengatasi terjadinya konflik di MA DDI Kaballangan khususnya sesama tenaga pendidik atau struktural?

Guru : Dalam menghadapi seperti itu disini kan dalam menghadapi perbedaan-perbedaan yang memang ada muncul permasalahan atau mungkin muncul persoalan yang sebenarnya wajar juga sih kan kalau apa namanya pemahaman-pemahaman terhadap hal yang seperti itu karna pada dasarnya tujuan kita itu sebenarnya sama hanya terkadang cara menjalan kannya itu yang kadang berbeda,

mengapa saya mengatakan seperti itu karena di pondok pesantren, di pondok pesantren kita ini memang bukan hanya mengajar saja akan tetapi ada juga anamanya mendidik karena di pondok itu kan tempat pendidikan ada formal nya dan ada non formalnya, yang non formalnya tentu pembelajaran di pondok itu jadi perbedaan-perbedaan itu memang biasa sering terjadi permasalahan tapi itu wajar saja sih, tinggal diberikan pemahaman dan bermusyawarah dengan baik antara pondok dengan madrasah karena kita disini ada pondok dan ada madrasah memang kerap terjadi perselisihan yang seperti itu dan wajar saja hanya disini itu ada namanya di tuakan kan, disitulah setiap masalah dilakukan musyawarah

Peneliti : apakah ada kesulitan yang biasanya ustaz temukan dalam menangani dan mengatasi konflik anatar sesama pendidik atau struktural yang terjadi di MA DDI Kaballangan?

Guru : tidak ada sih, karena sebenarnya seorang pendidik itu kan adalah orang-orang yang sudah memahami persoalan, namanya orang yang sudah mendidik itu kan orang sudah memiliki pendidikan ya tentunya kembali setiap permasalahan yang terjadi itu diselesaikan dengan musyawarah

Peneliti : bagaimana komunikasi yang kepala sekolah, sesama tenaga pendidik dan juga siswa yang ada di MA DDI Kaballangan?

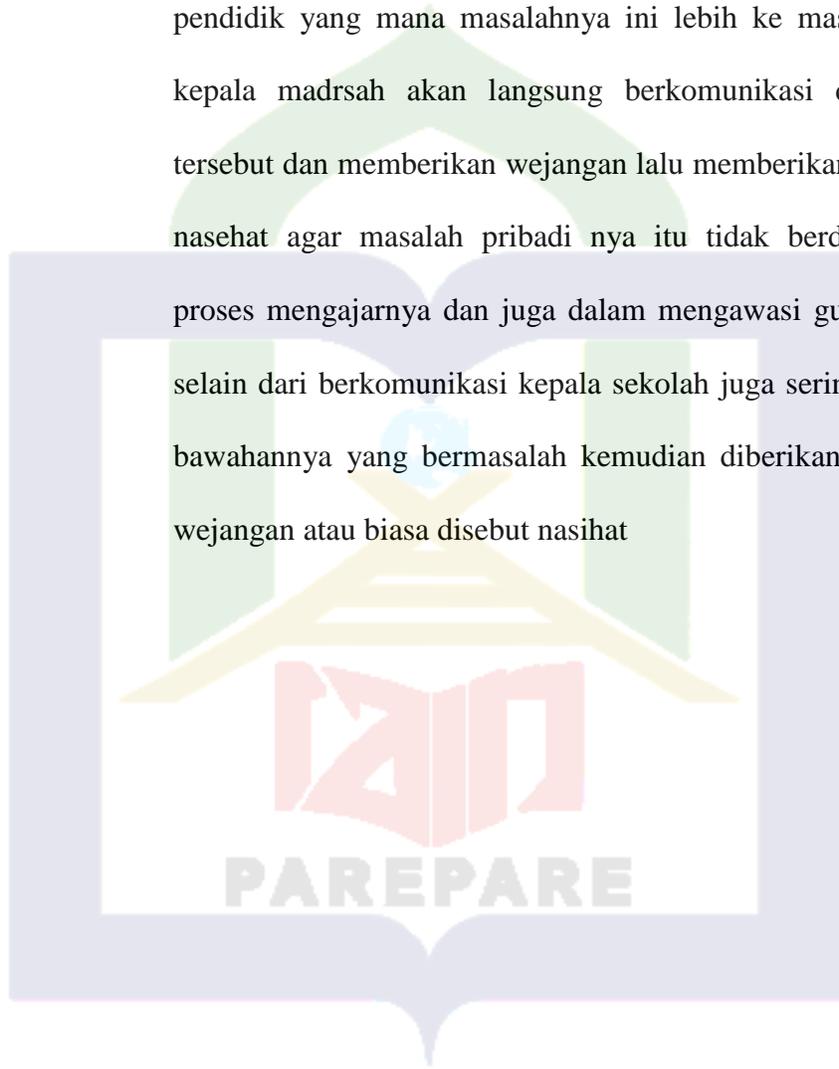
Guru : ya tentu itu tadi karena artinya kita harus ada kebersamaan kan antar atasan dengan inikan harus ada kerjasama sesuai dengan ini karena kita ada hak masing-masing, kepala sekolah memang adalah atasan kita sementara misalnya guru yang lain atau pendidik yang lain itukan mengertilah sebagai bawahan dan atasan.

Peneliti : Apakah menurut ustaz konflik juga memicu atau berpengaruh dengan jumlah siswa di tahun ajaran baru dari tahun ke tahun di MA DDI Kaballangan?

Guru : kadang memang tetapi itukan kalau disini saya kira tidak berpengaruh dengan persoalan seperti itu sih walaupun memang sebenarnya ada pengaruhnya tetapi inikan persoalan kerja dan kita juga seorang guru tidak membawa hal-hal seperti itu kepada masyarakat sehingga ini toh yah kita hanya memberikan pilihan masyarakat dimana dia mau masuk apakah di pondok pesantren terserah mereka sih kan hanya mengarahkan itu saja tidak ada hal-hal yang ini, mau pilih yang mana terserah mereka sih

Peneliti : bagaimana penerapan manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah ?

Guru : baik sih karena, jikalau terjadi konflik antara kami tenaga pendidik yang mana masalahnya ini lebih ke masalah pribadi kepala madrasah akan langsung berkomunikasi dengan guru tersebut dan memberikan wejangan lalu memberikan arahan atau nasehat agar masalah pribadinya itu tidak berdampak pada proses mengajarnya dan juga dalam mengawasi guru dan staff, selain dari berkomunikasi kepala sekolah juga sering memantau bawahannya yang bermasalah kemudian diberikan arahan atau wejangan atau biasa disebut nasihat



GURU/STAF (Muhammad Ramli Dulman, S.Pd)

Peneliti : Konflik seperti apa yang biasanya terjadi antar tenaga pendidik atau struktural di MA DDI Kaballangan ?

Guru/staf : Konflik saya kira selama saya konflik-konflik tidak ada, paling kaau konflik-konflik perbedaan pandangan saja tapikan itu hanya hal-hal yang wajar saja

Peneliti : bagaimana bentuk partisipasi anda selaku tenaga pendidik dalam mengatasi terjdnnya konflik di MA DDI Kaballangan?

Guru/staf : mengatasi konflik sebetulnya seperti jawaban tadi sebetulnya yang terjadi disini adalah adanya kebersamaan jadi kebersamaan inilah sehingga yang namanya konflik ini tidak begitu berlarut

Peneliti : apakah ada kesulitan yang biasanya ustaz temukan dalam menangani dan mengatasi konflik anatar sesama pendidik atau struktural yang terjadi di MA DDI Kaballangan?

Guru/staf : saya kira tidak ada

Peneliti : Apakah menurut ustaz konflik juga memicu atau berpengaruh dengan jumlah siswa di tahun ajaran baru dari tahun ke tahun di MA DDI Kaballangan?

Guru/staf : jelaslah jika ada terjadi konflik inikan jelas berpengaruh kepada dampak keadaan sekolah.

Peneliti : bagaimana komunikasi yang kepala sekolah, sesama tenaga pendidik dan juga siswa yang ada di MA DDI Kaballangan?

Guru/staf : saya kira itu tadi bentuk komunikasi bahwa sehingga kebersamaan ini sehingga komunikasi antara sesama guru terjalin begitupun dengan kepala sekolah dan anak-anak karena itu tadi kita ada kersamaan jadi kita anggap sebagai keluarga sebagai satu kesatuan.

Peneliti : jadi lebih mengandalkan musyawarah

Guru /staf : iyee...

(setelah selepas wawancara lepas dari pertanyaan yang terkonsep saya kemudian menanyakan buku bimbingan tenaga kependidikan/ buku kontrol karena saya disuruh kepala madrasah menanyakan segala file dan dokumen yang ingin di dokumentasikan kepada beliau (ustaz Muh. Ramli Dulman)

Peneliti : ustaz ada kita simpan file untuk tenaga pendidik atau buku kontrol

Guru /staf : oh kalau itu tidak ada kayanya itu karena sekarang itu masih langsung jadi kalau ditangani konflik karena tidak punya di sini buku kontrol yang kayak kita cari itu yang buku kontrol tenaga kependidikan (sambil mencari data dalam file laptop di depannya dan kemudian membongkar dokumen dalam tumpukan dokumen/berkas lainnya, lalu beliau juga menanyakan ke ustaz Abd. Hmid dan ustaz Abd. Hamid juga tidak mengetahui)



BIODATA PENULIS



Mutmainnah, lahir di Batri pada tanggal 13 April 1999, anak Bungsu dari 3 Bersaudari, buah kasih dari pasangan ayahanda Haruna dan ibunda Tura. Penulis beralamat di Dusun Batri, Desa Kaballangan, Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang. Hobinya adalah membaca, menonton drama Korea dan olahraga dan cita-cita terbesarnya adalah ingin berguna, membahagiakan serta membanggakan orang tua dan orang-orang di sekitar.

Penulis menempuh pendidikan formal pada tahun 2006 di SD Negeri 39 Batri dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Duampanua dan selesai pada tahun 2014.

Selanjutnya ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 2 Pinrang dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan selesai pada tahun 2017. Selesai di bangku sekolah penulis melanjutkan pendidikannya di bangku perkuliahan pada tahun 2017 di UIN Alauddin Makassar dan mengambil jurusan Ilmu Hukum waktu itu sempat mengikuti proses pembelajaran selama kurang lebih 1 bulan setelah itu berhenti berkuliah di sana karena kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan karena sakit dan juga *Home Sick* setelah berbulan bulan akhirnya memutuskan untuk berhenti dan memfokuskan untuk proses penyembuhan, singkat cerita 1 tahun telah berlalu penulis kembali memberanikan diri untuk melanjutkan pendidikan di IAIN Parepare pada tahun 2018 dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha yang disertai doa dan harapan besar dari kedua orang tua, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan”, Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.