

**PERAN KETUA ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH DALAM
PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ANGGOTA DI MADRASAH
ALIAH TKG.CHIEK OEMAR DIYAN INDRAPURI ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

PUTRI RIZKIAH
NIM : 210206091

**Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH 2026**

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KETUA ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH DALAM
PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ANGGOTA DI MADRASAH
ALİYAH TGK. CHIEK OEMAR DIYAN INDRAPURI ACEH BESAR**

SKRIPSI

Di ajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Bebas Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

PUTRI RIZKIAH


NIM: 210206091

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing


Dr. Saifadi, S.Pd.I, M.Pd
NIP.198010052010031001


Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd
NIP.196705232014112001

PERAN KETUA ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH DALAM
PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ANGGOTA DI MADRASAH
ALIYAH TGK.CHEIK OEMAR DIYAN INDRAPURI ACEH BESAR

SKRIPSI

Telah Diuji dan Dipertahankan di depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Selasa, 29 Oktober 2025

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Dr. Cut Nva Dhin, M.Pd
NIP.196705232014112001

Sekretaris

Nurussalami, S. Ag., M.Pd
NIP. 197902162014112001

Penguji I

Ir. Amina Emda, M.Pd
NIP.196807091991012002

Penguji II

Zulkarnaini, S.Pd.I., M.Pd
NIP.19820309201411002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry

Darussalam Banda Aceh



Prof. Saiful Mujib, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D

NIP.197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Putri Rizkiah
NIM : 210206091
Fakultas/Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Ketua Organisasi Siswa Intra Madrasah Dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota Di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar.

Dengan ini menyatakan bahwa penulis skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya oranglain.
3. Tidak menggunakan karya oranglain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 November 2026

saya Menyatakan


Putri Rizkiah

210206091



ABSTRAK

Nama: : Putri Rizkiah
Nim : 210206091
Fakultas/Program Studi : Tarbiyah Dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Ketua Organisasi Siswa intra Madrasah Dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota Di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar.
Pembimbing Skripsi : Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd

Kata Kunci : **Organisasi, Penyelesaian Konflik, Organisasi Siswa.**

Penelitian ini mengkaji peran Ketua Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya konflik internal OSIM yang dipengaruhi oleh perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, dan kedisiplinan antar anggota, sehingga diperlukan peran kepemimpinan Ketua OSIM dalam menjaga keharmonisan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran Ketua OSIM, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta mengetahui strategi yang dilakukan dalam penyelesaian konflik antar anggota OSIM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari Kepala Madrasah, Guru Pembina OSIM, dan Ketua OSIM, Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketua OSIM berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik dengan melibatkan musyawarah, menjalin komunikasi yang baik antar anggota, serta berkoordinasi dengan guru pembina OSIM. Faktor pendukung dalam penyelesaian konflik meliputi kekompatan pengurus dan dukungan pihak madrasah, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan pengalaman dan kewenangan Ketua OSIM. Dengan demikian, peran Ketua OSIM sangat penting dalam menciptakan suasana organisasi yang harmonis, kondusif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islami di lingkungan madrasah.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang

Segala puji kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Ketua Organisasi Siswa Intra Madrasah Dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota Di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyah Indrapuri Aceh Besar”. Shalawat dan salam selalu kita berdoa kepada Allah agar dicurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak lain. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-raniry Banda Aceh.
3. Dr. Safriadi, SPd.I, M.Pd, selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Ibu Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd, Selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan memberikan ilmu, motivasi, semangat serta nasehat.
5. Muhammad Faisal, S.Ag, M.Ag, selaku dosen wali yang selama lebih dari 4 tahun ini telah mendidik penulis.
6. Dosen beserta seluruh staf pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak. demikian juga penulis

menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan juga saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 10 November 2025

Putri Rizkiah
NIM: 210206091



LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, kekuatan, kesempatan, kesabaran, serta inspirasi yang melimpah, yang telah diberikan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud semangat, kerja keras, dan ungkapan rasa terimakasih kepada:

1. Kepada sumber inspirasiku ayahanda Salman (Alm) Terima kasih atas kasih sayang dan doa yang tak pernah putus. Semoga pahala dan keberkahan senantiasa mengalir untukmu dan juga tempat terbaik di sisi Allah SWT.
2. Panutanku ibunda Khalidah, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibunda yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi dan juga yang selalu mengingatkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Untuk ke tiga adikku, Muhammad Syauqi, Zakiatunnisa, dan Muhammad Khalidi. Terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada sahabat seperjuanganku satu angkatan dalam menimba ilmu di kampus tercinta Nurul Mahqfirah, Vivi Afrilianda, Nuzulur Rahmi yang selalu menemani penulis dari awal perjuangan menempuh Pendidikan sampai saat penyelesaian tugas akhir ini dan terimakasih atas pengalaman, waktu dan ilmu yang telah dijalani bersama-sama.
5. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan berkontribusi selama proses pengerjaan skripsi ini.

Banda Aceh, 10 november 2025

Penulis

Putri Rizkiah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	6
F. Definisi Operasional	10
G. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)	12
1. Pengertian Organisasi Siswa Intra Madrasah	12
2. Fungsi dan Tujuan Organisasi Siswa Intra Madrasah.....	13
3. Struktur dan Tugas pengurus OSIM.....	14
4. Peran OSIM dalam pembinaan siswa	16
B. Penyelesaian Konflik.....	18
1. Pengertian Konflik	18
2. Prinsip dan strategi penyelesaian konflik.....	19
3. Jenis-jenis konflik di lingkungan madrasah	22
4. Faktor-faktor penyebab konflik antar anggota	23
C. Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota	25
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
B. Lokasi penelitian	27
C. Kehadiran Peneliti	28

D. Data dan sumber data	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Instrument Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data.....	31
H. Uji Keabsahan Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78



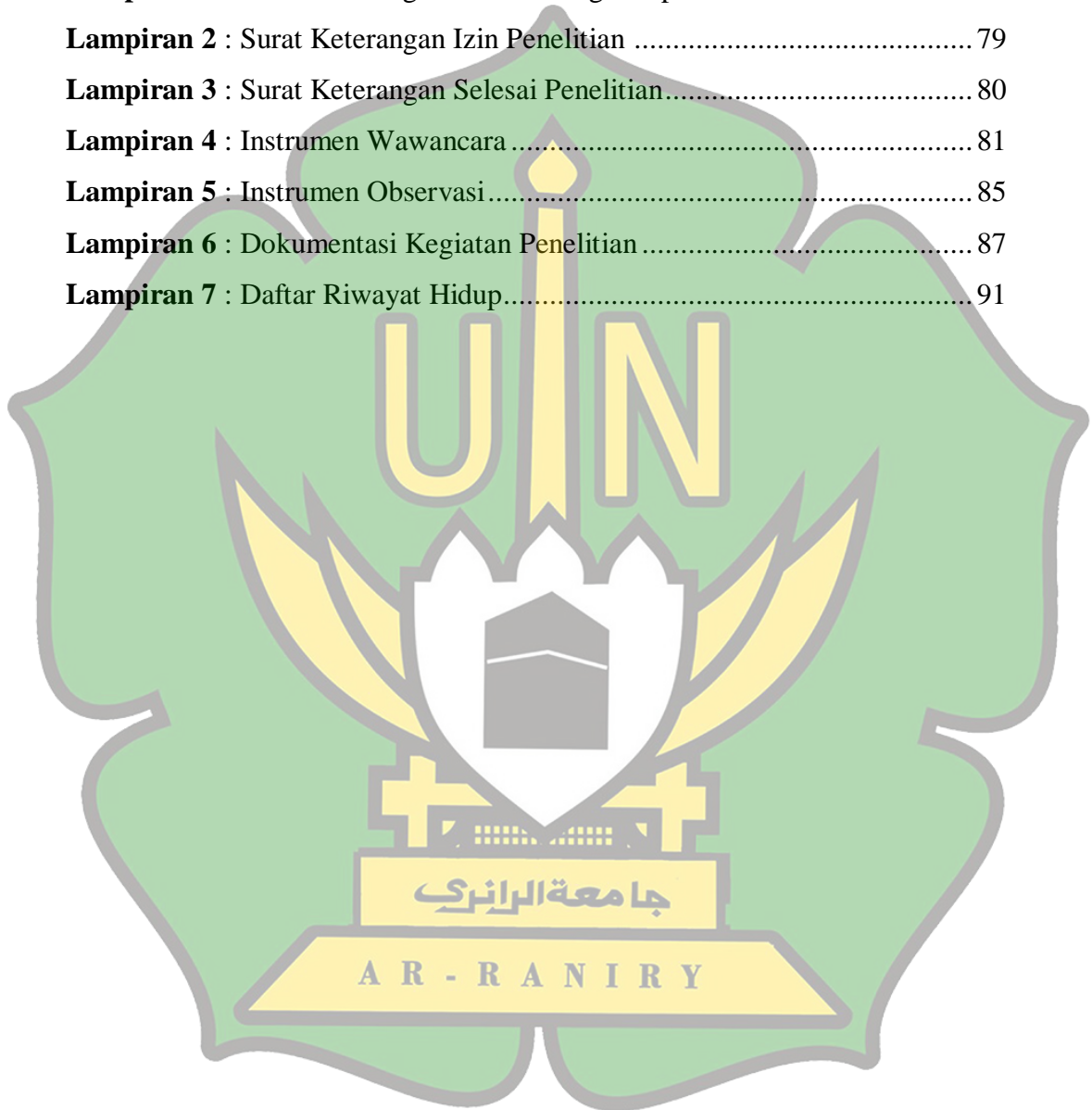
DAFTAR TABEL

Table 4.1. Profil MA Swasta Tgk. Chiek Oemar Diyan xi



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi	78
Lampiran 2 : Surat Keterangan Izin Penelitian	79
Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	80
Lampiran 4 : Instrumen Wawancara.....	81
Lampiran 5 : Instrumen Observasi.....	85
Lampiran 6 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	87
Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu entitas kolektif yang terdiri dari sekelompok individu yang berkolaborasi dalam suatu struktur kerja sama sistematis untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan secara spesifik. Tujuan organisasional tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain generasi pendapatan finansial, penyediaan layanan kepada masyarakat, peningkatan kesejahteraan sosial, atau penciptaan transformasi positif dalam komunitas. Organisasi dapat beroperasi dalam berbagai domain seperti sektor bisnis, pendidikan, kesehatan, dan olahraga.

Salah satu entitas organisasional yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah organisasi dalam ranah pendidikan, yaitu OSIM. OSIM merupakan akronim dari Organisasi Siswa Intra Madrasah. OSIM adalah suatu wadah organisatoris yang dibentuk oleh para siswa madrasah dengan mandat dan tanggung jawab untuk mengembangkan kompetensi serta meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Struktur kepemimpinan OSIM pada umumnya dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih melalui proses seleksi dari kalangan anggota OSIM. Keterlibatan dalam OSIM memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan berorganisasi.

Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada dekade 1950-an. Pada periode tersebut, OSIS didirikan sebagai suatu institusi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di

madrasah dan memfasilitasi siswa dalam mengoptimalkan potensi diri mereka. Salah satu tujuan pendirian OSIM pada masa itu adalah untuk menggantikan aktivitas yang berkaitan dengan penjahajahan yang sebelumnya dilakukan oleh Pemuda-Pemudi Indonesia (PPI). Pada fase awal, OSIM hanya terdapat di beberapa madrasah aliyah di kota-kota metropolitan seperti Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Namun seiring dengan evolusi zaman, OSIM semakin populer dan tersebar ke seluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 1973, OSIM memperoleh pengakuan resmi dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagai salah satu organisasi formal di lingkungan madrasah. Sejak momentum tersebut, OSIM terus mengalami perkembangan signifikan dan menjadi organisasi yang sangat penting di madrasah. OSIM bertugas untuk mengkoordinasikan berbagai aktivitas di madrasah dan menjadi wadah bagi siswa untuk mengembangkan kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan sosial. OSIM juga berperan sebagai representasi siswa di lingkungan madrasah dan memperjuangkan kepentingan siswa dalam berbagai aspek.

Konsekuensinya, OSIM memainkan peran fundamental dalam konstruksi karakter siswa dan akselerasi kualitas pendidikan di Indonesia. Berbagai problematika yang teridentifikasi mencakup transgresi terhadap regulasi institusional, aktivitas berkumpul di warung eksternal sekolah selama periode jam akademik, praktik kecurangan akademik, perilaku konsumtif berlebihan, serta fenomena intimidasi antar siswa. Kompleksitas permasalahan yang terobservasi ini tidak hanya dimanifestasikan oleh siswa secara umum, namun juga terjadi dalam lingkungan internal OSIM itu sendiri. Tidak hanya itu, emergensi problematika lain teridentifikasi pada siswa yang bergabung dengan OSIM semata-mata karena konformitas sosial atau motivasi eksibisionistik untuk memperoleh rekognisi dari junior maupun rekan sebaya. Selain itu, fenomena absensi beberapa anggota dalam agenda rapat kegiatan OSIM masih termanifestasi.¹

¹ Dwi wahyu ningsih, et al, “Upaya Pengurus OSIM dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota OSIM”, Vol.3, No 2, (2023), Hlm. 235

Partisipasi dalam aktivitas organisatoris seharusnya mengondisikan siswa untuk mengoptimalkan manajemen temporal antara pembelajaran akademik dan keterlibatan organisasi. Dengan demikian, keseimbangan antara intelektualitas, kecerdasan emosional, dan spiritualitas dapat tercapai tanpa mengabaikan dimensi tertentu. Posisi kepemimpinan OSIM bukanlah tanggung jawab yang trivial. Ketua OSIM memiliki peran dan responsibilitas yang telah dimanifestasikan oleh kepala sekolah. Individu tersebut harus memiliki kesadaran altruistik terhadap sesama siswa maupun komunitas yang memerlukan kontribusi. Keterlibatan siswa dalam OSIM diharapkan dapat menghasilkan dampak transformatif yang signifikan, yakni mencetak siswa yang memiliki integritas karakter yang terpuji dan diharapkan dapat meminimalkan deviasi perilaku yang prevalensinya tinggi di kalangan siswa.

Konflik merupakan situasi dimana dua atau lebih entitas, baik individu maupun kelompok, mengalami divergensi perspektif, kepentingan, atau antagonisme mutual. Konflik dapat termanifestasi dalam berbagai konteks, seperti interaksi interpersonal dalam relasi privat, dinamika intergrup dalam lingkungan sosial, atau ketegangan antar negara dalam arena politik internasional.

Resolusi konflik memerlukan pendekatan yang kompleks, namun terdapat beberapa strategi yang dapat diimplementasikan untuk mereduksi atau menyelesaikan konflik, antara lain: pengakuan eksistensi konflik, dimana pihak yang terlibat harus mengakui adanya problematika dan urgensi untuk menyelesaikan konflik tersebut; komunikasi dialogis dan transparansi, dimana pihak yang terlibat harus saling mendengarkan dan berkomunikasi dengan integritas tentang problematika yang dihadapi. Melalui pendekatan ini, mereka dapat mengkomprehensikan perspektif satu sama lain dan mengeksplorasi solusi kolaboratif; serta pencarian solusi yang menghasilkan keuntungan mutual bagi kedua pihak, bukan hanya menguntungkan satu pihak secara unilateral.

Resolusi konflik tersebut harus mengedepankan prinsip ekuitas dan mengakomodasi kepentingan kolektif seluruh pihak yang terlibat. Dalam situasi di mana konflik mengalami eskalasi dan sulit diselesaikan melalui mekanisme bilateral, diperlukan intervensi entitas netral sebagai fasilitator penyelesaian

sengketa. Pihak-pihak yang berkonflik dapat menggunakan jasa mediator atau arbiter sebagai agen penengah untuk memfasilitasi proses negosiasi dan mencapai kesepakatan yang mutualistik. Pascaresolusi konflik, implementasi strategi rekonsiliasi menjadi imperatif untuk membangun fondasi komunikasi yang konstruktif dan relasi interpersonal yang kondusif. Seluruh stakeholder yang terlibat dalam konflik harus berkomitmen untuk mengoptimalkan pola interaksi dan memelihara hubungan yang harmonis guna mencegah rekurensi konflik di masa mendatang.²

Adapun yang perlu kita perhatikan juga bagaimana sikap ketua organisasi dalam memimpin organisasinya agar bisa mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kondisi saling bergantung dan pertukaran yang rumit diantara faktor penentu kinerja menciptakan tantangan yang sulit bagi pemimpin. Pentingnya peranan Ketua OSIM dalam sebuah organisasi itu bagaikan pentingnya kepala di suatu tubuh, jika tidak ada ketua maka organisasi akan kebingungan tanpa adanya tujuan, maka dari itu peranan Ketua OSIM yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar diketahui bahwa sebagaimana layaknya organisasi pendidikan, Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) memiliki peran strategis sebagai wadah pembinaan kepemimpinan, tanggung jawab, serta kerja sama antar peserta didik. Dalam pelaksanaannya, OSIM melibatkan berbagai individu dengan latar belakang, karakter, dan cara berkomunikasi yang beragam. Kondisi tersebut merupakan hal yang wajar dalam sebuah organisasi, namun pada situasi tertentu dapat memunculkan perbedaan pendapat maupun dinamika hubungan antar anggota. Perbedaan dalam cara berinteraksi, komunikasi, dan pembagian tanggung jawab apabila tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan ketidakharmonisan dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peran ketua OSIM dan manajemen organisasi yang efektif agar setiap permasalahan dapat diselesaikan secara bijaksana, musyawarah, dan

²Dwi Wahyu Ningsi et al, "Upaya...", Hlm 236

tetap menjaga iklim organisasi yang kondusif serta mendukung tujuan pendidikan madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat permasalahan tersebut ke dalam Skripsi dengan judul Peran Ketua Organisasi Siswa Intra Madrasah dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
3. Apa saja bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
4. Bagaimana strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di di Madrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
3. Untuk mengetahui bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?
4. Untuk mengetahui strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di di Madrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya tentang peran OSIM dalam penyelesaian

konflik di madrasah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori OSIM dan manajemen konflik yang berlandaskan nilai-nilai islami.

2. Manfaat praktis

1. Bagi OSIM, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pedoman dalam meningkatkan kemampuan anggota dan pengurus dalam menyelesaikan konflik secara bijaksana, adil, dan islami.
2. Bagi pihak madrasah, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk memperkuat pembinaan terhadap OSIM agar lebih efektif dalam menjaga keharmonisan dan kerja sama antar siswa.
3. Bagi guru pembina atau pembimbing OSIM, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam memberikan bimbingan dan pendampingan yang tepat ketika terjadi konflik di antara anggota organisasi.
4. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan studi tentang peran organisasi siswa atau manajemen konflik di lembaga pendidikan lainnya.

E. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Investigasi yang dilakukan oleh Gloria Ester Verelin Walewangko, et al, (2023) dengan judul "Latihan Dasar Kepemimpinan Dalam Membentuk Jiwa Kepemimpinan Pengurus OSIM SMA Negeri 7 Manado" yang dipublikasikan dalam Jurnal Binagogik, mengungkapkan bahwa inisiatif tersebut didesain untuk mengkondisikan anggota OSIM agar memiliki kapasitas kepemimpinan yang memadai sehingga mampu mengeksekusi tanggung jawab sebagai pengurus OSIM dan dapat menjadi role model bagi siswa lainnya. Para partisipan diberikan pembekalan komprehensif mengenai karakteristik kepemimpinan, disiplin, mekanisme berorganisasi, nilai-nilai nasionalisme, dan kepedulian terhadap lingkungan. Melalui implementasi kegiatan ini, pengetahuan yang diperoleh menjadi fondasi bagi para peserta untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan dalam mengeksekusi tugas sebagai pengurus OSIM dan

memberikan dampak konstruktif bagi institusi pendidikan melalui keteladanan kepada siswa lainnya.³

Studi yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Ningsih (2023) dengan fokus "Upaya pengurus OSIM dalam mengatasi konflik antara anggota" yang dipublikasikan dalam Jurnal (JEBS), menyimpulkan bahwa konflik interpersonal di kalangan anggota OSIM SMA Negeri 4 Jember merupakan fenomena organik yang inheren dalam dinamika organisasi. Konflik tersebut memberikan implikasi terhadap relasi interpersonal dan kepentingan dalam struktur organisasi, sehingga resolusinya menjadi aspek krusial untuk mempertahankan sinergi yang optimal dan menjaga harmoni di antara anggota.⁴

Penelitian Mohammad Muspawi, (2014), Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi), Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa konflik seringkali terjadi karena perbedaan kepentingan atau tujuan antara individu atau kelompok. Konflik dapat terjadi secara internal maupun eksternal dalam organisasi. Proses konflik melibatkan kondisi laten, persepsi konflik, konflik yang dirasakan, dan konflik yang termanifestasi. Penyelesaian konflik yang efektif penting untuk mencegah kerugian bagi organisasi. Konflik dapat memicu berbagai reaksi termasuk argumentasi, tindakan agresif atau penyelesaian masalah konstruktif. Penyelesaian konflik melibatkan langkah seperti pengenalan, diagnosis, menyepakati solusi, pelaksanaan dan evaluasi.⁵

Investigasi yang dilakukan oleh Hesti Rahmayanik et al, (2022), dengan tajuk "Pelatihan Kepemimpinan Pengurus OSIM MA Hidayatullah Semarang" yang dipublikasikan dalam Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia, menghasilkan temuan yang mengindikasikan bahwa di MA Hidayatullah Semarang terdapat urgensi untuk mengembangkan antusiasme dalam memahami

³Gloria Ester Verelin Walewangko et al, "Latihan Dasar Kepemimpinan Dalam Membentuk Jiwa Kepemimpinan Pengurus Osis Sma Negeri 7 Manado", jurnal Bina Gogik, Vol.10, No 1, (2023), Hlm.199-208.

⁴Dwi wahyu Ningsih et al, "Upaya Pengurus OSIS Dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota Osis Di SMA 4 Jember", jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS), Vol.3, No.2, (2023), Hlm. 234-242.

⁵Mohammad Muspawi, "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)", Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Vol 16, No 2, (2014), Hlm 41-46.

fondasi kepemimpinan secara komprehensif. Ekspektasi yang dibangun adalah ketua OSIM mampu mengekspresikan paradigma kepemimpinan yang efektif dan selaras dengan visi-misi organisasi. Program pelatihan yang diimplementasikan memiliki orientasi untuk mengkonstruksi karakter dan personalitas siswa dalam mengoptimalkan soft skill yang akan berkontribusi signifikan bagi mereka pasca-graduasi dan ketika memasuki dunia profesional. Selain itu, aktivitas pengabdian yang diselenggarakan mampu memberikan ilustrasi komprehensif mengenai peran paradigma kepemimpinan dalam konteks organisasi. Melalui pelatihan kepemimpinan ini, diharapkan dapat memberikan bekal kompetensi kepada siswa pengurus OSIM untuk memiliki kecakapan dalam mengelola organisasi dan mengambil keputusan strategis dalam lingkup organisasi.⁶

Penelitian Amelia Zahra, (2023), Judul Kebebasan Berpendapat Organisasi Siswa Antara Madrasah (OSIM) di SMA Negeri ngoro, Jurnal Konferensi Penelitian Dan Komunitas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa di SMA negeri ngoro pengurus OSIM diberikan batasan dalam menjalankan kegiatan belajar dan kegiatan kurikuler, namun tetap harus memprioritaskan kewajiban belajar, OSIM juga melakukan pembinaan kebebasan berpendapat melalui musyawarah dan mufakat dengan anggota aktif berpartisipasi dalam menemukan ide dan pendapat, Pembina OSIM yang merancang dan melaksanakan, ini sesuai dengan teori demokrasi yang menekankan partisipasi, kebebasan berpendapat dan musyawarah saran yang di ajukan termasuk peran aktif pembina OSIM dalam menistakan pemahaman nilai demokrasi serta pengurus OSIM untuk berjaga keseimbangan antara kegiatan osis dan kewajiban belajar.⁷

Penelitian Peter J. Jordan and Ashlea C. Troth, (2014), *Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelligence and Conflict Resolution*, Jurnal Manajemen grup dan organisasi, Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa, Studi tersebut menemukan bahwa kecerdasan emosional terkait dengan gaya resolusi konflik dan kinerja tim. Tim dengan kecerdasan

⁶Hesti rahmayanik et al, "Pelatihan Kepemimpinan OSIS MA Hidayatullah Semarang", jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Indonesia, Vol 2, No 2, (2022), Hlm 67-72

⁷Amelia Zahra, "Kebebasan Berpendapat Organisasi Siswa Antara Madrasah (OSIM) di SMA Negeri ngoro", Jurnal Konferensi Penelitian Dan Komunitas, Vol 5, No 1, (2023).

emosional yang lebih tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik, dan individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih cenderung menggunakan taktik penyelesaian konflik integratif. Namun, kecerdasan emosional tidak dikaitkan dengan kinerja individu. Studi tersebut juga menemukan bahwa kemampuan menangani emosi sendiri lebih penting bagi kinerja tim dibandingkan kemampuan menangani emosi orang lain. Para peneliti menyarankan bahwa pelatihan kecerdasan emosional untuk karyawan dan tim dapat meningkatkan kinerja.⁸

Investigasi yang dilakukan oleh Henny Sukmawati (2023) dengan judul "Program Pendampingan Pelatihan dan Pembinaan Karakter Bagi Pengurus OSIM di Sekolah Binaan YPA-MDR" yang dipublikasikan dalam Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, menghasilkan temuan yang mengindikasikan bahwa inisiatif pengabdian masyarakat yang didesain untuk mengoptimalkan karakteristik kepemimpinan dan kompetensi manajemen organisasi di kalangan administrator Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) di institusi pendidikan binaan YPA-MDR Astra telah mencapai tujuan yang diharapkan. Implementasi program tersebut berhasil mengakumulasi peningkatan substantif dalam domain pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan serta manajemen organisasi pada partisipan pelatihan, sekaligus berkontribusi signifikan dalam mengkonsolidasikan karakter dan orientasi sikap positif para pengurus OSIM di institusi pendidikan binaan YPA-MDR Astra.⁹

Penelitian ini dengan judul peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi bentuk dan faktor penyebab konflik, tetapi juga menelaah secara mendalam bagaimana peran, tanggung jawab, dan strategi Ketua OSIM dalam mengelola konflik, sehingga diharapkan dapat memberikan

⁸Peter J. Jordan et al, *Managing emotions during team problem solving: emotional intelligence and conflict resolution*, Jurnal Manajemen grup dan organisasi, Vol 17, No 2, (2014), Hlm 195-218.

⁹Henny Sukmawati, *Program Pendampingan Pelatihan dan Pembinaan Karakter Bagi Pengurus OSIM di Sekolah Binaan YPA-MDR*, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol 4, No 1, (2023), Hlm 15-24.

kontribusi praktis dalam meningkatkan efektivitas organisasi siswa dalam menciptakan suasana yang harmonis dan kondusif.

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dengan adanya penelitian ini di harapkan bisa meningkatkan kemampuan organisasi siswa dalam menangani konflik secara efektif.

F. Definisi Operasional

Guna memfasilitasi pemahaman dan kemudahan pembacaan, penulis menyajikan definisi operasional terhadap beberapa terminologi kunci yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)

Menurut Setiawan, "Organisasi Siswa Intra Madrasah merupakan suatu entitas organisatoris yang beroperasi pada strata institusi pendidikan menengah di Indonesia, mencakup spektrum jenjang mulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA)". Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) mengkonfigurasi dirinya sebagai satu-satunya wadah organisasi yang bereksistensi dalam lingkungan institusi pendidikan dan merupakan manifestasi dari upaya komprehensif dalam pembinaan dan pengembangan kesiswaan.¹⁰

2. Penyelesaian konflik Antar Anggota

Jones mengemukakan bahwa konflik organisasi terjadi ketika suatu kelompok bertindak berdasarkan tujuan tertentu, tetapi tindakan tersebut justru berbenturan atau bahkan mengancam pencapaian tujuan kelompok lain. Pada hakikatnya, konflik dapat dipahami sebagai suatu bentuk interaksi yang diwarnai oleh pertentangan atau perseteruan antara dua pihak atau lebih.¹¹

G. Sistematika Penulisan

Demi mengoptimalkan kemudahan akses intelektual bagi para pembaca dalam menganalisis dan mengkaji secara komprehensif karya ilmiah ini, penulis telah mengkonstruksi pembahasan dalam lima segmen yang saling berkorelasi dan

¹⁰Menurut Setiawan dalam Indra Anggrio Toni, "*Peranan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam membentuk karakter siswa*", (Salatiga:2019), Hlm.56.

¹¹Menurut Jones dalam Ilham Fauzi, "*Manajemen Konflik...*"Hlm.110

terintegrasi secara sistematis. Adapun struktur organisasi penulisan yang telah dirancang sebagai berikut:

BAB I, bab pembuka yang mengintegrasikan komponen-komponen fundamental berupa kontekstualisasi problematika penelitian, formulasi pertanyaan penelitian, orientasi tujuan investigasi, signifikansi dan implikasi penelitian, sintesis literatur penelitian antededen, serta konstruksi sistematika penulisan

BAB II, Segmen ini mengeksplorasi dan mengelaborasi kerangka konseptual teoretis yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang dioperasionalkan, mencakup: Dinamika peran kepemimpinan Ketua OSIM, Manifestasi konflik interpersonal antar anggota, Kontribusi strategis Ketua OSIM dalam resolusi konflik interpersonal antar anggota.

BAB III, Segmen ini menguraikan secara komprehensif metodologi penelitian yang diimplementasikan, meliputi: Paradigma dan tipologi pendekatan penelitian, Lokus penelitian, Posisi dan keterlibatan peneliti, Karakteristik data dan sumber data, Strategi pengumpulan data, Instrumentasi pengumpulan data, Prosedur analisis data, Validasi keabsahan data.

BAB IV Mengkompilasi profil objek penelitian, temuan-temuan empiris, dan diskusi analitis mengenai Peran Ketua OSIM dalam Resolusi Konflik Interpersonal Antar Anggota

BAB V Konklusi yang mengkonsep sintesis dari keseluruhan diskusi dan rekomendasi yang berkaitan dengan temuan-temuan hasil investigasi yang telah diimplementasikan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)

1. Pengertian Organisasi Siswa Intra Madrasah

Menurut Rifai mendefinisikan "Organisasi merupakan suatu entitas terkoordinasi yang terdiri dari minimal dua individu, berfungsi mencapai satu target spesifik atau serangkaian target". Rifai menggambarkan organisasi sebagai suatu entitas yang terkoordinasi, mengandung konotasi bahwa organisasi harus memiliki sistem yang berfungsi sebagai regulasi untuk beroperasinya organisasi.¹²

Berdasarkan konseptualisasi Setiawan, "Organisasi Siswa Intra Madrasah merupakan suatu entitas organisatoris yang beroperasi pada strata institusi pendidikan menengah di Indonesia, mencakup spektrum jenjang mulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA)". Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) mengkonfigurasi dirinya sebagai satu-satunya wadah organisasi yang bereksistensi dalam lingkungan institusi pendidikan dan merupakan manifestasi dari upaya komprehensif dalam pembinaan dan pengembangan kesiswaan.¹³

Mulyasa mengartikulasikan bahwa "Organisasi sekolah yang teridentifikasi dengan nomenklatur Organisasi Siswa Intra Madrasah dioperasionalkan ketika telah mencapai strata pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan tereksistensi hingga pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA)". OSIM mengintegrasikan seluruh siswa yang berafiliasi dengan institusi tempat OSIM tersebut berdomisili, sementara struktur kepengurusan OSIM terdiri dari individu-individu yang terseleksi melalui mekanisme elektif oleh keseluruhan anggota OSIM dalam periode kepemimpinan tahunan.¹⁴

¹²Menurut Rifai dalam Tri Joko, "Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Madrasah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan", jurnal Lentera pendidikan (sukadana:2018), Hlm.74.

¹³ Indra Anggrio Toni, "Peranan Organisasi...", Hlm.56.

¹⁴Menurut Mulyasa Dalam Tri Joko, "Implementasi...", Hlm76.

Menurut perspektif Alen Marlis, setiap institusi pendidikan memiliki organisasi internal yang diperuntukkan bagi siswa-siswinya, entitas organisasi tersebut adalah "Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM). OSIM mengkonstitusikan dirinya sebagai satu-satunya wadah organisasi siswa yang memiliki legitimasi formal dalam lingkungan sekolah". Konsekuensinya, setiap institusi pendidikan memiliki kewajiban untuk membentuk Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM), yang tidak memiliki afiliasi organisatoris dengan OSIM di institusi lain dan tidak mengintegrasikan diri sebagai komponen dari organisasi eksternal yang beroperasi di luar lingkungan sekolah. OSIM juga berfungsi sebagai arena untuk memberikan pembelajaran kepemimpinan dan aktivitas ekstrakurikuler, karena OSIM merupakan salah satu organisasi yang memiliki signifikansi dalam memajukan institusi pendidikan yang ada. Oleh karena itu, sangat esensial adanya karakteristik kepemimpinan yang superior dalam setiap individu pengurus OSIM.¹⁵

2. Fungsi dan Tujuan Organisasi Siswa Intra Madrasah

a. Fungsi Organisasi Siswa Intra Madrasah

Berdasarkan konseptualisasi yang dikemukakan oleh Jamal Ma'ruf Asmani dalam perspektif Siti Tarwiyah, tujuan dan fungsi OSIM dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berperan sebagai *platform* struktural bagi aktivitas peserta didik di lingkungan sekolah untuk mengoptimalkan terwujudnya pembinaan kesiswaan yang komprehensif.
- 2) Berfungsi sebagai katalisator motivasional, yakni untuk menstimulasi timbulnya aspirasi dan semangat para peserta didik dalam melakukan tindakan kolektif serta melaksanakan kegiatan kolaboratif dalam mencapai objektif yang telah ditetapkan.
- 3) Beroperasi sebagai mekanisme preventif-antisipatif. Dalam konteks internal, OSIM memiliki kapasitas untuk mengoptimalkan sumber daya

¹⁵Menurut Alen Marlis dalam Mutmainnah Apriani, "Upaya Meningkatkan Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIM Melalui Sosiodrama". Psikopedagogia, (Sumatra selatan:2014), Hlm40.

yang tersedia dengan memanfaatkan lingkungan sekitar, termasuk mengatasi problematika perilaku deviasi peserta didik dan permasalahan sejenisnya.

b. Tujuan Organisasi Siswa Intra Madrasah

- 1) Mengoptimalkan pembentukan generasi penerus yang memiliki keimanan dan ketakwaan yang solid
- 2) Mengembangkan pemahaman serta apresiasi terhadap lingkungan masyarakat dan nilai-nilai moral dalam konteks pengambilan keputusan yang tepat
- 3) Membangun fondasi kepribadian yang kokoh dan menghargai Hak Asasi Manusia dalam rangka kemajuan budaya bangsa
- 4) Mengembangkan, meningkatkan wawasan kebangsaan, serta menumbuhkan rasa nasionalisme dalam era globalisasi
- 5) Menginternalisasi jiwa sportivitas, integritas, disiplin, akuntabilitas, kolaborasi secara mandiri serta mengembangkan pola pikir logis dan demokratis
- 6) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengapresiasi karya artistik, budaya dan intelektual.¹⁶

3. Struktur dan Tugas pengurus OSIM

a. Struktur OSIM

OSIM merupakan satu-satunya tempat organisasi siswa di sekolah dalam mencapai tujuan pembinaan dan pengembangan kesiswaan. OSIM sifatnya intra madrasah, maksudnya OSIM tidak ada hubungan organisatoris dengan lembaga pendidikan lain yang ada di sekolah.¹⁷

Alat kelengkapan osim secara resmi tidak dicantumkan dan ditetapkan di dalam anggaran dasar osim, juga tidak bisa secara terperinci disebutkan didalam pola pembinaan dan pengembangan kesiswaan, sejalan dengan itu berdasarkan

¹⁶Siti Tarwiyah Reska Nugraha Dkk, "Pengaruh Kegiatan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pengurus Di Smpn 1 Campaka", Jurnal Pendidikan Politik, Hukum dan Kewarganegaraan, Vol.14, No 1, (2024), Hlm 15

¹⁷Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*, Jurnal Diva Press, (2012), h.126.

struktur osim di dalam buku pedoman pengurus osim karangan bambang prakuso adalah sebagai berikut:

- 1) Pembina osis
- 2) Ketua umum osis
- 3) Wakil ketua
- 4) Sekretaris
- 5) Wakil sekretaris
- 6) Bendahara
- 7) Wakil bendahara
- 8) Koordinator setiap departemen-departemen¹⁸

OSIM memiliki struktur organisasi yang terbagi atas pembina dan pengurus OSIM. Pembina OSIM terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru yang menjadi anggota pembina yang bertugas memberikan masukan kepada pengurus OSIM dan membina melalui kegiatan organisasi.

b. Tugas pengurus OSIM

OSIM merupakan suatu organisasi resmi sekolah yang berada di setiap lingkungan sekolah menengah dibawah naungan sekolah dan didampingi Pengurus OSIM. Adanya OSIM diharapkan agar mampu menumbuhkan kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap seluruh siswa, khususnya kepada para pengurus OSIM. Dalam setiap kegiatan OSIM terjalin komunikasi dengan Pembina OSIM.¹⁹

Kewajiban atau tugas dari Pengurus OSIM yaitu:

- 1) Merancang dan melakukan program kerja sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga OSIM
- 2) Senantiasa menjunjung tinggi nama baik, martabat dan kehormatan sekolah.
- 3) Kepemimpinan pengurus OSIM sifatnya kolektif.

¹⁸Bambang prakuso, *Buku pedoman pengurus OSIS*, (1984), Hlm 17.

¹⁹Nurhilalia et al, "Implementasi Program OSIS dalam Pembentukan Sikap Disiplin Peserta Didik di SMP Negeri 3 Belo Desa Ncera," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol 9, no. 2, (2024), Hlm 721.

- 4) Menyampaikan laporan pertanggung jawaban kepada pembina OSIM dan tembusannya kepada perwakilan kelas pada akhir masa jabatannya.
- 5) Selalu berkonsultasi kepada pembina OSIM.²⁰

Tugas pengurus OSIM di sekolah merupakan organisasi yang wajib ada di setiap sekolah di Indonesia karena memiliki peran penting dalam kehidupan peserta didik. Selain menjadi wadah untuk bersosialisasi dan berorganisasi, OSIM juga berkontribusi secara signifikan dalam pembinaan kesiswaan. Melalui berbagai kegiatan yang diselenggarakan, OSIM memberikan pengalaman berharga kepada peserta didik dalam hal kepemimpinan, kerja sama, hidup demokratis, dan mengelola organisasi dengan ilmu manajemen. Pengalaman pengalaman ini sangat penting dalam membentuk karakter dan keterampilan peserta didik.

Pengurus OSIM berperan sangat penting dalam membimbing peserta didik memahami nilai-nilai demokrasi dan memastikan organisasi ini menjadi wadah yang mendukung pengembangan ekstrakurikuler serta keterampilan kepemimpinan peserta didik dan juga mengembangkan rasa percaya diri mereka.²¹

4. Peran OSIM dalam pembinaan siswa

OSIM (Organisasi Siswa Intra Madrasah) merupakan satu-satunya organisasi kesiswaan yang berada di lingkungan sekolah. Tujuan didirikannya OSIM adalah untuk melatih siswa dalam berorganisasi dengan baik dalam menjalankan kegiatan sekolah yang berhubungan dengan siswa. Organisasi merupakan susunan dan aturan dari berbagai bagian (orang atau kelompok) sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan tertata.

Siswa menjadi bagian yang penting dalam menumbuhkan karakter yang baik dan menjadi masa-masa dalam mengembangkan karakter tersebut, sehingga pendidikan karakter diperlukan pada masa-masa saat menjadi siswa. Sekolah menengah atas menjadi salah satu bagian dalam pencarian jati diri dimasa remaja,

²⁰Desi Eri Kusumaningrum, *Manajemen Peserta Didik*, (Malang: Universitas Negeri Malang), (2017), h.160.

²¹Aripa, K.A. Rahman et al, "Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol 12, no. 2 (2023): 128.

sehingga pada masa sekolah menengah atas diperlukan perkembangan karakter yang ditanamkan dengan hal-hal yang positif dalam kesehariannya. Pendidikan menjadi wadah yang tepat dalam pendidikan berkarakter, namun bagian yang terdapat didalam pendidikan merupakan hal yang lebih banyak dalam memberikan perkembangan yang lebih baik.

Sebagai satu-satunya wadah organisasi siswa di sekolah untuk mencapai tujuan pembinaan dan pengembangan kesiswaan yang selaras dengan visi-misi sekolah maka organisasi ini bersifat intra madrasah artinya tidak ada hubungan organisatoris dengan OSIM di sekolah lain dan tidak menjadi bagian dari organisasi lain yang ada di luar sekolah. Karena OSIM sendiri merupakan wadah organisasi siswa di madrasah. Peranan yang dimiliki OSIM adalah manfaat atau kegunaan yang dapat disumbangkan OSIM dalam rangka pembinaan kesiswaan. Sebagai salah satu jalur pembinaan kesiswaan, peranan OSIM menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan; Buku Pedoman Pembinaan Kesiswaan adalah:

- a. Sebagai wadah organisasi, siswa intra sekolah merupakan satu-satunya wadah kegiatan para siswa di Sekolah bersama dengan jalur pembinaanyang lain untuk mrndukung tercpainya tujuan pembinaan kesiswaan.
- b. Sebagai penggerak atau motivator, motivator adalah perangsang yang menyebabkan lahirnya keinginan, semangat para siswa ntuk berbuat dan melakukan kegiatan bersama dalam mencapai tujuan.

Peranan yang bersifat preventif, apabila peran yang bersifat intelek dalam arti secara internal OSIS dapat menggerakkan sumber daya yang ada secara eksternal OSIM mampu megadaptasi dengan lingkungan seperti; menyelesaikan persoalan perilaku menyimpang siswa dan sebagainya. Dengan demikian secara preventif OSIM berhasil ikut mengamankan sekolah dari segala ancaman yang datang dari dalam maupun dari luar.²²

Menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa peran merupakan aspek dinamis dari suatu kedudukan, yaitu perilaku yang diharapkan dari seseorang

²²Latifah Isfuliah et al, *Peran Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam Mengembangkan Karakter Siswa Smk Al-Muhtadin*, Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP), Vol 1, No 1, (2023), Hlm 19-20

sesuai dengan status dan tanggung jawab yang dimilikinya, Ketua OSIM memiliki peran strategis sebagai pemimpin dan mediator dalam penyelesaian konflik antar anggota.²³

B. Penyelesaian Konflik

1. Pengertian Konflik

Menurut Efferi menyatakan bahwa “Pada dasarnya konflik dapat di definisikan sebagai hubungan psikologis antalogistik, sikap emosional yang bermusuhan, struktur nilai yang berbeda, terbuka, berupa perlawanan halusn terkendali, tersembunyi, bentuk perlawanan tidak langsung. Konflik juga dapat di definisikan sebagai situasi dimana adanya kontroversi antara lain atau tujuan.²⁴

Stepanova beserta kolega-koleganya mengkonseptualisasikan bahwa "konflik merupakan terminologi yang mengenkapsulasi spektrum luas dari divergensi kepentingan atau disparitas perspektif, yang termanifestasi melalui berbagai modalitas ekspresi, di antaranya: kontradiksi ideologis, antagonisme kepentingan, kompetisi untuk meraih supremasi, atau sekadar problematika yang bersifat fundamental”.²⁵

Wirawan mengartikulkan bahwa konflik adalah "Suatu proses dialektika pertentangan yang terantisipasi di antara entitas-entitas yang memiliki interdependensi struktural dalam kaitannya dengan objek sengketa, yang menggunakan pola-pola perilaku dan interaksi konflik sebagai medium ekspresinya".²⁶

Lumintang mengekspresikan bahwa "Konflik merupakan realitas eksistensial yang inheren dalam kehidupan manusia, yang terlepas dari preferensi personal, akseptabilitas individual, atau dimensi temporalnya, pada suatu

²³Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, (2012), hlm. 212.

²⁴Menurut Efferi dalam ilham fauzi, “*Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah*”, Cv.Global Research Publication, (2023), Hlm110.

²⁵ Menurut Stevanova dalam Ilham Fauzi, “*Manajemen Konflik*”,Hlm.110

²⁶Menurut Wirawan dalam Kusworo, “*Manajemen Konflik*”,Hlm 9

momentum dalam perjalanan kehidupan setiap individu pasti akan mengalami konfrontasi dengan fenomena ini dalam dinamika kehidupan quotidian”.²⁷

Manajemen konflik menurut Wirawan menjelaskan bahwa konflik merupakan proses pertentangan yang timbul akibat perbedaan kepentingan, persepsi, maupun komunikasi, yang dapat dikelola melalui pendekatan yang tepat.²⁸

2. Prinsip dan strategi penyelesaian konflik

a. Prinsip-prinsip manajemen konflik

Prinsip-prinsip manajemen konflik merupakan hal mendasar untuk mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan konflik dalam suatu organisasi dengan cara yang konstruktif. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk meningkatkan rasa harmoni dan produktivitas dengan mengarahkan konflik ke arah hasil yang saling menguntungkan. Nilai-nilai ini berusaha untuk menumbuhkan suasana yang damai dan produktif dengan mengarahkan perselisihan ke arah keuntungan bersama. Dengan mematuhi prinsip-prinsip ini, para pendidik, siswa, dan administrator sekolah dapat mengatasi perbedaan keyakinan/kepentingan sekaligus menghindari dampak buruk yang dapat memengaruhi proses belajar mengajar.

Menurut solehudin et al menyatakan bahwa Terdapat beberapa prinsip penting dalam manajemen konflik yang dapat membantu organisasi dalam menangani konflik secara efektif.

- 1) Pendekatan proaktif: Pendekatan proaktif terhadap manajemen konflik melibatkan identifikasi potensi konflik dan pengelolaannya sebelum menjadi lebih serius. Dengan menerapkan langkah-langkah pencegahan dan penyelesaian dini, organisasi dapat meminimalkan konsekuensi negatif konflik.
- 2) Transparansi dan komunikasi terbuka: Prinsip ini menyoroti perlunya komunikasi yang jujur, transparan, dan tidak ambigu antara pihak-pihak

²⁷Menurut Lumintang Dalam Birru Muqdamain, “*Konflik Dalam Organisasi*”, Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara (Banter:2020), Hlm.2

²⁸ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), Hlm. 15.

yang terlibat dalam perselisih. Organisasi dapat mengurangi kesalahpahaman dengan mengomunikasikan semua informasi secara jelas dan akurat, yang akan membantu menyelesaikan konflik secara adil.

- 3) Empati dan pengertian: Organisasi juga harus meningkatkan rasa empati dan saling pengertian di antara mereka yang berkonflik. Dengan mampu melihat perspektif orang lain dan memahami emosi dan minat mereka, kita dapat menumbuhkan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung.
- 4) Keterlibatan dan partisipasi: Prinsip ini menekankan perlunya semua pihak untuk berpartisipasi dalam penyelesaian konflik. Dengan memungkinkan semua pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam memecahkan masalah, organisasi dapat menumbuhkan rasa kepemilikan yang lebih besar dan mendorong penerimaan.
- 5) Fleksibilitas dan kolaborasi: Kunci dari manajemen konflik yang efektif terletak pada kemampuan untuk fleksibel dalam menemukan jalan keluar yang menguntungkan semua individu yang terlibat. Dengan membangun budaya kolaborasi dan menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan, hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi dapat diperkuat.
- 6) Evaluasi dan refleksi pasca-konflik: Setelah menyelesaikan konflik, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan merefleksikan proses penyelesaian konflik mereka. Evaluasi pasca konflik memungkinkan lembaga pendidikan mengevaluasi pendekatan yang digunakan, mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan dan menerapkan strategi yang lebih baik di masa depan.²⁹

b. Strategi penyelesaian konflik

Resolusi dan mitigasi konflik merupakan proses yang kompleks dan multidimensional yang tidak dapat didekati dengan pendekatan simplifikatif. Kecepatan dan efektivitas penyelesaian konflik sangat bergantung pada disposisi kolaboratif dan transparansi komunikatif dari seluruh entitas yang terlibat dalam

²⁹Wadiv Vatul Khovivah et al, *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan*, Jurnal Master Manajemen, Vol 2, No 4, (2024), Hlm 47-48

perselisihan. Selain itu, faktor determinan lainnya adalah kompetensi profesional dan keterampilan interpersonal dari pihak ketiga yang berfungsi sebagai mediator dalam proses resolusi konflik tersebut. Dalam konteks upaya penyelesaian konflik, terdapat lima tahapan metodologis yang dapat diimplementasikan, yaitu:

- 1) Pengenalan, dalam fase ini seorang mediator harus melakukan analisis komprehensif terhadap dinamika konflik yang sedang berlangsung. Mediator dituntut untuk mampu mengidentifikasi diskrepansi yang terjadi, menganalisis kondisi aktual yang berlangsung, dan memahami kondisi ideal yang seharusnya tercapai. Mediator harus menghindari kesalahan dalam deteksi konflik seperti mengidentifikasi adanya problematika ketika tidak ada atau meremehkan kompleksitas permasalahan yang sesungguhnya ada.
- 2) Diagnosis, pada tahapan diagnosis ini mediator harus mampu menentukan metodologi yang paling optimal dan menguji validitasnya melalui analisis komprehensif mengenai subjek (siapa), lokus (dimana), kausalitas (mengapa), substansi (apa), dan modalitas (bagaimana) agar metodologi tersebut efektif dalam menyelesaikan konflik.
- 3) Menepakati suatu solusi, untuk memperoleh resolusi atau alternatif penyelesaian dari suatu konflik, seorang mediator harus mengagregasi perspektif dan kontribusi intelektual yang konstruktif mengenai strategi penyelesaian dari setiap pihak yang terlibat dalam perselisihan. Mediator harus mampu mengkurasi dan menentukan pendapat serta strategi yang paling optimal dalam menyelesaikan konflik tersebut. Mediator harus mempertahankan posisi netralitas dan menghindari bias partisan terhadap salah satu pihak yang terlibat dalam konflik.
- 4) Pelaksanaan, dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan konflik akan selalu terdapat trade-off antara keuntungan dan kerugian, namun hal ini tidak boleh menyebabkan mediator mengabaikan atau memberikan preferensi berlebihan kepada salah satu pihak yang berkonflik. Mediator harus mampu memilih solusi dengan minimalisasi kerugian dalam menyelesaikan konflik. Setelah solusi mencapai konsensus dari seluruh pihak yang berkonflik, maka

selanjutnya semua pihak harus mengimplementasikan komitmen yang telah disepakati.

- 5) Evaluasi, setelah solusi yang disepakati diimplementasikan, mediator bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi sistematis. Jika solusi tersebut tidak berhasil menyelesaikan konflik atau justru memunculkan konflik baru, maka mediator harus melakukan iterasi kembali ke tahapan sebelumnya untuk menyelesaikan konflik tersebut.³⁰

3. Jenis-jenis konflik di lingkungan madrasah

Menurut James A.F Stoner dan Charles Wastel dalam wirawan di kenal ada lima jenis konflik yaitu:

a. Konflik personal

Disharmoni psikologis yang termanifestasi dalam diri individu, dimana fenomena ini terjadi ketika seseorang mengalami dilema kognitif akibat eksistensi simultan dari dua aspirasi yang secara inherent bersifat mutually exclusive dan tidak dapat direalisasikan secara bersamaan dalam konteks temporal yang sama.

b. Konflik interpersonal

Antagonisme yang terjadi antara entitas individual yang berbeda sebagai konsekuensi dari divergensi kepentingan, aspirasi, atau orientasi nilai yang fundamental. Fenomena ini prevalensinya tinggi di antara individu-individu yang memiliki disparitas dalam hierarki organisasional, jurisdiksi fungsional, atau domain spesialisasi profesional. Konflik interpersonal ini merupakan dinamika kritis dalam konteks perilaku organisasional, mengingat manifestasinya melibatkan kompleksitas interaksi multi-peran dari berbagai stakeholder organisasional yang berpotensi mengimplikasikan proses pencapaian objektif institusional.

c. Konflik antar individu dan kelompok

Fenomena ini sering kali berkorelasi dengan mekanisme adaptasi individual terhadap tekanan konformitas normatif yang diimposisikan oleh

³⁰Amril Huda M Dkk, "Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi", Journal Of Social Science Research, Vol 3, No 3, (2023), Hlm 6-7

entitas kolektif dalam lingkungan kerja mereka. Sebagai ilustrasi, individu tertentu dapat mengalami sanksi sosial dari kelompok kerjanya sebagai konsekuensi dari ketidakmampuannya mencapai standar produktivitas normatif yang telah ditetapkan dalam konteks kolektif tersebut.

d. Konflik antara kelompok

Dalam konteks organisasi yang sama, modalitas konflik ini merepresentasikan tipologi yang memiliki prevalensi tinggi dalam lingkungan organisasional. Konflik antarkelompok ini mencerminkan kompetisi dan antagonisme yang terjadi antara berbagai subdivisi atau unit fungsional dalam struktur organisasi.

e. Konflik antara organisasi

Konflik ini berdasarkan evidensi empiris telah terbukti menjadi katalisator yang menginduksi inovasi produk, optimalisasi struktur penetapan harga yang lebih kompetitif, dan pemanfaatan sumber daya organisasional secara lebih efisien melalui mekanisme competitive pressure.³¹

4. Faktor-faktor penyebab konflik antar anggota

Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa Dalam setiap organisasi terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebab munculnya konflik. Konflik cenderung muncul dalam keadaan tertentu keadaan yang cenderung menciptakan konflik adalah:

a. Perbedaan Kepribadian (*Personality Differences*)

Setiap individu memiliki kepribadian unik yang memunculkan perbedaan sikap, pendapat, keyakinan, stabilitas emosional budaya, kedewasaan, pendidikan, jenis kelamin, bahasa, dan lain-lain. Perbedaan ini menyebabkan beberapa individu memandang rangsangan tertentu, sebagai sesuatu yang meremehkan posisi mereka atau menolak nilai-nilai yang dianutnya.

b. Perbedaan Nilai (*Value Differences*)

Perbedaan nilai sering disebut pula dengan perbedaan kultur. Hal itu karena nilai-nilai atau sistem keyakinan yang dianut pemeluknya, merupakan

³¹Menurut James, A.F Stoner dan Charles Wankel dalam Muhammad Muspawi, "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi)", (Jambi:2014), Hlm 46.

bagian yang tidak terpisahkan dengan kebudayaan. Oleh karena itu, kebudayaan memengaruhi pola berpikir dan tingkah laku individu, dalam kelompok pendukung kebudayaan yang bersangkutan. Selain perbedaan dalam tataran individual, kebudayaan dalam masing-masing kelompok terkadang juga tidak sama.

c. Persaingan untuk Sumber Daya Terbatas (*Battle for Limited Resources*)

Langkanya sumber daya dapat membangkitkan konflik, karena masing-masing orang atau unit kerja memerlukan sumber daya tertentu padahal pihak lainnya juga memerlukan sumber daya tersebut. Konflik sering terjadi karena minimnya ketersediaan finansial, human capital, dan sumber daya lain bagi setiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Persaingan untuk sumber daya dalam semua bidang telah berkembang secara signifikan selama beberapa dekade terakhir, dan hampir menimpa semua organisasi. Persaingan ini muncul karena adanya kelangkaan yang dapat berakhir menjadi konflik.

d. Komunikasi (*Communication*)

Konflik terjadi karena adanya hambatan dalam proses interaksi komunikasi di antara para pihak yang terlibat konflik. Jika proses komunikasi berjalan dengan baik, pesan kedua belah pihak yang disampaikan melalui media akan saling dimengerti dan diterima secara persuasif, tanpa bias, terlebih jika dibumbui dengan menggunakan humor yang segar. Jika para pihak menggunakan komunikasi interpersonal yang efektif maka para pihak akan dapat memahami isi pesan dengan benar sehingga responsnya akan sesuai dengan yang diinginkan. Kreitner dan Kinicki (2010) secara khusus menyebutkan bahwa komunikasi yang tidak memadai dapat menjadi antecedent munculnya konflik.

e. Kompleksitas Organisasi (*Complex Organizations*)

Secara umum, penyebab konflik dalam organisasi begitu banyak, antara lain mulai dari penyebab interpersonal seperti selera, gaya hidup, sikap, perilaku, dan kondisi persaingan yang kontras untuk sumber daya organisasi yang langka. Selain itu, penyebab struktural seperti gaya kepemimpinan, proses manajemen, perselisihan mengenai sumber daya, perebutan kekuasaan, perselisihan gaji, dan kondisi ketidaksepakatan selama bekerja. Di samping itu, perbedaan persepsi,

keterbatasan sumber, serta pengelompokan kerja dan spesifikasi sangat potensial sebagai sumber konflik organisasi.³²

C. Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota

Penyelesaian konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan masalah sesaat, tetapi juga memperkuat ikatan antar anggota dan membangun budaya organisasi yang sehat. Oleh karena itu, penting bagi ketua OSIM untuk memiliki keterampilan dalam komunikasi, empati, dan kepemimpinan yang dapat mendukung tercapainya solusi yang win-win bagi semua pihak.

1. Mendengarkan dan Memahami Perspektif Semua Pihak

Ketua OSIM memiliki peran untuk bertindak sebagai mediator yang objektif. Sebelum mengambil keputusan, mereka harus mendengarkan dengan seksama kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik, memahami perasaan, harapan, dan alasan di balik tindakan mereka.³³

2. Mengidentifikasi Akar Masalah Konflik

Konflik dalam organisasi OSIM sering kali disebabkan oleh perbedaan pendapat, kekurangan komunikasi, atau ketidakpuasan pribadi. Ketua OSIM harus dapat mengidentifikasi penyebab utama dari konflik tersebut dan menyelesaikannya dengan pendekatan yang tepat.

3. Menjaga Keseimbangan dan Keadilan

Sebagai pemimpin, Ketua OSIM harus bisa bersikap netral dan adil. Menjaga keseimbangan dan tidak memihak salah satu pihak yang berkonflik merupakan kunci untuk membangun kepercayaan di antara anggota. Keputusan yang adil akan menghasilkan solusi yang diterima bersama.

4. Memfasilitasi Dialog dan Komunikasi

Proses komunikasi yang terbuka dan efektif sangat penting dalam menyelesaikan konflik. Ketua OSIM harus mendorong pihak yang berkonflik

³²Akbar Rafsanjani et al, *Strategi Penyelesaian Konflik dalam Organisasi*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 8, No 3, (2024), Hlm 49933-49934

³³Hidayat, N, & Septiani, E, "Peran Kepemimpinan Ketua OSIM dalam Menangani Konflik Anggota OSIM di Sekolah", Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan, Vol 12, No 2, Hlm 159-168.

untuk saling berbicara, memahami perasaan masing-masing, serta mencari solusi bersama yang tidak merugikan kedua belah pihak.³⁴

5. Memberikan Solusi yang Konstruktif

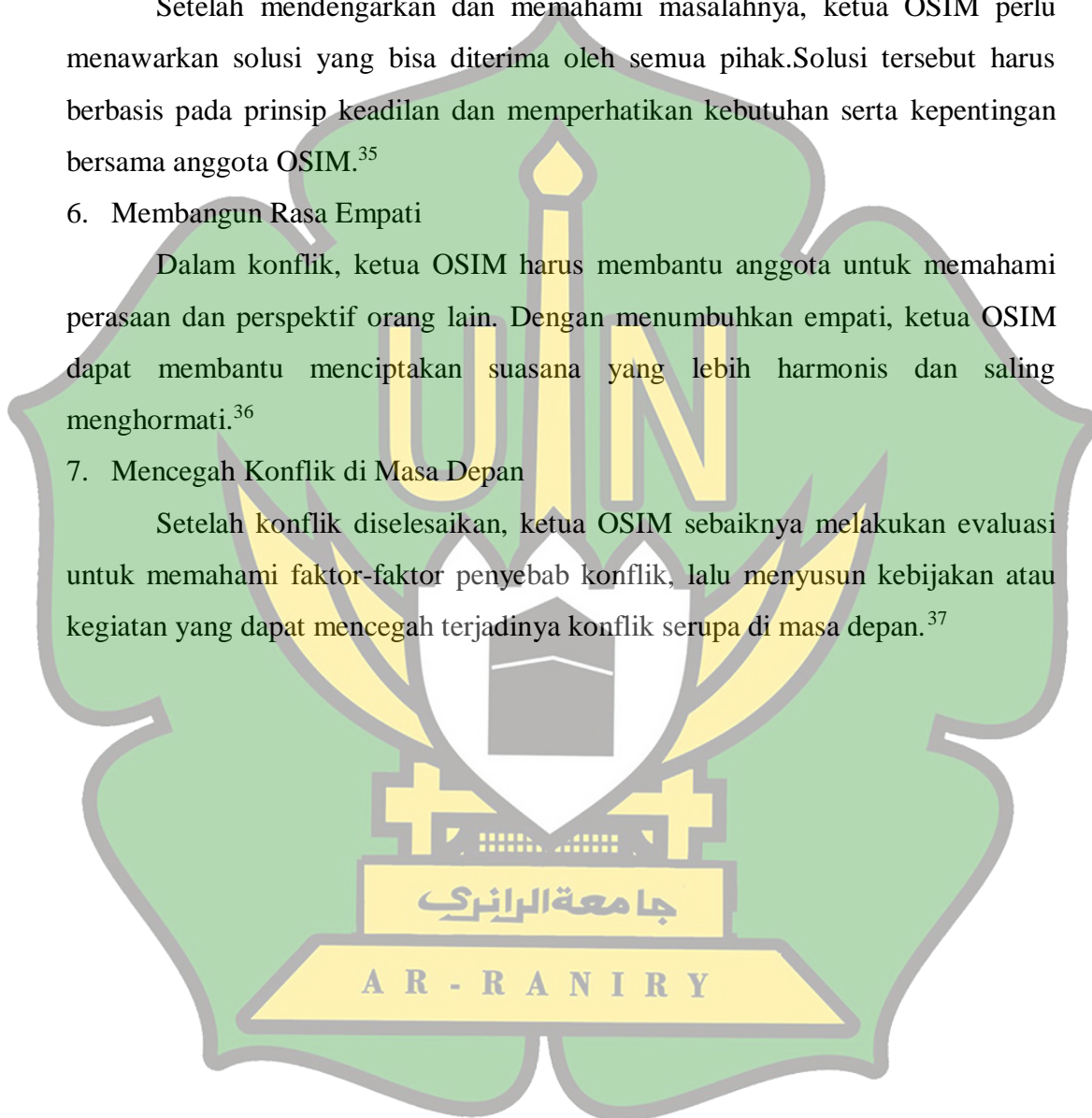
Setelah mendengarkan dan memahami masalahnya, ketua OSIM perlu menawarkan solusi yang bisa diterima oleh semua pihak. Solusi tersebut harus berbasis pada prinsip keadilan dan memperhatikan kebutuhan serta kepentingan bersama anggota OSIM.³⁵

6. Membangun Rasa Empati

Dalam konflik, ketua OSIM harus membantu anggota untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain. Dengan menumbuhkan empati, ketua OSIM dapat membantu menciptakan suasana yang lebih harmonis dan saling menghormati.³⁶

7. Mencegah Konflik di Masa Depan

Setelah konflik diselesaikan, ketua OSIM sebaiknya melakukan evaluasi untuk memahami faktor-faktor penyebab konflik, lalu menyusun kebijakan atau kegiatan yang dapat mencegah terjadinya konflik serupa di masa depan.³⁷



³⁴Prasetyo, “Strategi Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)”, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol9, No 3, (2021), Hlm 221-229.

³⁵Husni, et al, “Pemimpin dan Manajemen Konflik dalam Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)”, Jurnal Pendidikan dan Sosial, Vol 7, No 1, (2021), Hlm 103-110.

³⁶Nugraha, “Penyelesaian Konflik Melalui Kepemimpinan Transformasional pada Organisasi OSIM”, Jurnal Pendidikan Karakter, Vol15, No 1, (2023), Hlm 88-97.

³⁷PutraS, “Penyelesaian Konflik dalam OSIS melalui Keterampilan Kepemimpinan Efektif”. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Vol 6, No 1, (2021), Hlm 134-140.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan bagaimana Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

Metode kualitatif yaitu mendeskripsikan segala perilaku dari tindakan dari informan, Peneliti dapat menghasilkan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan yang terjadi. Adapun alasan peneliti menggunakan pendekatan ini yaitu untuk memahami konteks sosial di lapangan, untuk mendapatkan pengalaman yang mendalam tentang objek penelitian.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, memiliki kualitas pendidikan yang baik dan terakreditasi A alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu peneliti tertarik untuk mengetahui cara Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

Dalam penyelesaian konflik antar anggota, dan juga lokasi yang mudah diakses agar lebih mudah dalam pengumpulan data serta memiliki

A R - R A N I R Y

ketersediaan data yang cukup dalam pengumpulan data dengan melihat lebih dalam lagi.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi awal terkait objek penelitian tentang bagaimana Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

Kemudian peneliti melakukan pendekatan dengan menjumpai pembina beserta meminta izin untuk melakukan penelitian kepada Pembina OSIM, kepala madrasah, dan Ketua OSIM.

Dalam penelitian ini peneliti sangat penting karena sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dan sangat berpengaruh dalam proses dan hasil penelitian dengan adanya peneliti di lapangan peneliti dapat mengumpulkan data secara langsung dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang objek yang diteliti dan juga peneliti dapat memastikan data yang dikumpulkan dengan akurat dan memeriksa secara langsung.

D. Data dan sumber data

Menurut Arikunto dalam Swesana sumber data adalah subjek darimana data diperoleh. Sedangkan menurut Sutopo sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu berupa manusia, artefak, dan dokumen-dokumen.³⁸ Dengan melihat beragam jenis data yang ingin dicari dan diketahui oleh peneliti, maka untuk penelitian ini peneliti akan mengambil data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data utama yang digunakan dalam penelitian yang dikumpulkan peneliti secara langsung kelapangan. Pada umumnya data primer akan dijadikan sebagai data utama karena keakuratan datanya tidak diragukan lagi.³⁹

³⁸Abdullah et al, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, (2021), Hlm 81.

³⁹Abigail Swesana et al, "*Metodelogi Penelitian Kuantitatif*", Jurnal Yayasan Kita Menulis, (2023), Hlm 36.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh langsung dari informan pertamadengan observasi langsung dan wawancara terhadap Ketua OSIM yang menjabat di Pesantren Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan secara tidak langsung.⁴⁰ Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Dokumentasi Nama OSIM beserta anggotanya dan foto yang di peroleh di lapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informan atau data yang relevan dalam suatu penelitian, atau proses pengumpulan informasi, tujuannya yaitu untuk mendapatkan data yang valid, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

a. Wawancara

Wawancara dapat di artikan sebagai proses interaksi komunikasi yang dilaksanakan minimal dua orang dengan pertimbangan kedua belah pihak saling menyetujui dan dalam suasana yang alamiah serta konteks pembicaraan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sekaligus mengutamakan kepercayaan.⁴¹

Sebagai peneliti harus bisa menggunakan Pertayaan yang aktif ini di maksud agar peneliti bisa mendapatkan lebih banyak informasi dari narasumber dan informan, peneliti melakukan wawancara kepada pembina OSIM, Ketua OSIM dan anggota OSIM di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

b. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung objek atau fenomena yang sedang diteliti dalam observasi, peneliti mencatat secara sistematis apa yang dilihat di dengar dan dirasakan tanpa

⁴⁰Hardani et al, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, (Yogyakarta:Cv.Pustaka Ilmu Group), (2020), Hlm 401

⁴¹Haris Hediannyah, “*Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups, Sebagai Instrument Penggalan Data Kualitatif*”, (Jakarta:JurnalRajaGrafindo Persada,(2013), Hlm 136-137.

manipulasi atau intervensi pada objek yang di amati.⁴² Pada tahap observasi ini peneliti akan mengamati secara langsung perilaku Ketua OSIM di lingkungan sekolah terhadap anggota organisasi dalam mengatasi konflik di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar tersebut.

c. Dokumentasi

Proses pengumpulan pengorganisasian dan penyimpanan informasi atau data tertulis visual atau Audio mengenai suatu kegiatan peristiwa atau objek dokumentasi tujuannya untuk mencatat melacak dan mempertahankan informasi yang relevan untuk keperluan dokumentasi.

Metode dokumentasi penelitian menggunakan alat penguat data yang di peroleh dari wawancara sehingga lebih mudah di pahami selain itu dokumentasi dapat di jadikan sebagai bukti fisik.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang “Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.” Penelitian disini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Lembar observasi merupakan lembaran yang berisi gambaran yang berkaitan dengan cara Ketua OSIM Dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar.

b. Wawancara

Lembaran wawancara merupakan pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan pertanyaan yang diajukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Peran Ketua OSIM dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan objektif.

c. Dokumentasi

⁴²Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Jurnal Rineka Cipta), (2016).

G. Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu untuk meringkas, mengkode, menelusuri tema, membuat bagian, penggolongan dan menulis memo, kegiatan ini berlangsung sampai laporan lengkap tersusun.

b. Display data

Mengacu pada cara mempresentasikan, menggambarkan, menampilkan hasil penelitian kualitatif secara visual atau naratif. Mencakup juga kutipan langsung dari partisipan seperti uraian singkat, bagan.

c. Penarikan kesimpulan

Dari pengumpulan data yang di peroleh diuji kebenarannya, kekurangannya, dan kecocokannya, yaitu validitasnya atau valid.

H. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan Data ini tujuannya yaitu untuk memberikan keyakinan data dari hasil penelitian dan membuktikan sebuah data diperoleh benar-benar akurat.

a. Kredibilitas

Keandalan, keabsahan, dan kepercayaan terhadap penelitian yang di teliti dan interpretasi yang di peroleh dari alat kualitatif. Penting untuk menjaga keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, dan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara sesuai dengan dokumen yang berkaitan.

b. Transferabilitas

Kemampuan untuk mentransfer temuan, interpretasi, dan hasil penelitian dari suatu konteks yang serupa atau sejenis. Peneliti mencari dan mengumpulkan kejadian dalam situasi yang relevan dengan hal yang berhubungan dengan penelitian.

c. Dependabilitas

Konsistensi dalam proses penelitian serta kepercayaan terhadap penelitian yang dihasilkan. Peneliti melakukan penelitian ulang dengan data yang sudah ada bila konteks data sebelumnya sama maka dikatakan reabilitasnya tercapai.

d. Konfirmabilitas

Mengklarifikasi data yang sudah ada kemudian mempelajari seluruh data yang tersedia, kemudian peneliti menulis laporan hasil penelitian.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan

Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Merupakan salah satu pesantren terpadu yang bernaung dibawah yayasan pendidikan Islam.Pesantren ini diresmikan oleh gubernur Aceh Bapak Ibrahim Hasan pada tanggal 27 Oktober 1990.Pesantren ini berlokasi di Desa Krueng Lam Kareung Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh.

Berdirinya pesantren ini bermula dari keprihatinan serta kepedulian sosial dari seorang aktivis muslim H. Sa'aduddin Djamal, S.E (Alm) yang melihat bahwa belum ada satupun lembaga pendidikan terpadu khusus putri di daerah Aceh. Dengan adanya dukungan dari masyarakat setempat, Bapak H. Sa'aduddin Djamal, S.E (Alm) dengan penuh semangat mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan pesantren tersebut.

Berkat pertolongan dan izin Allah SWT serta doa restu dan dukungna masyarakat, keinginan tersebut terpenuhi dengan mendapatkan bantuan dari masyarakat sekitar khususnya masyarakat Lampanah, Indrapuri. Kemudian, pada tahun 1990 berdirilah pesantren ini dengan nama "Putroe Krueng Lam Kareung". Nama itu sendiri berdasarkan keinginan beliau pada awalnya untuk mendirikan pesantren yang 64 dikhususkan untuk Putri saja. Namun, karena desakan masyarakat yang

A R - R A N I R Y

menginginkan bahwa pesantren tersebut juga menyediakan untuk Putra saja, maka hal itupun disetujui oleh Bapak Sa'aduddin Djamal (Alm). Karena perubahan tersebut akhirnya nama Pesantren ini juga berubah menjadi Pesantren Tgk. Chiek Oemar Diyan.

Nama Tgk. Chiek Oemar Diyan itu sendiri dipilih berdasarkan nama Ulama Besar Aceh yaitu Tgk. Chiek Oemar yang merupakan kakek buyut dari Bapak Sa'aduddin Djamal S.E (Alm). Bapak Sa'aduddin merupakan keturunan dari Abu Lam U dan Abu Indrapuri yang lama menetap di kampung Yan, Kedah, Malaysia dan bahkan menutup usianya di Kampung Yan tersebut. Untuk mengabadikan daerah dan tempat tinggal Tgk. Chiek Oemar, maka diambillah nama yang ditulis diakhir nama Tgk. Chiek Oemar yang merupakan kombinasi dari dua kata, yaitu Di dan Yan. Sehingga resmilah nama pesantren ini berubah menjadi Pesantren Tgk. Chiek Oemar Diyan.

Pada sejarah perkembangan awal pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan, sifat yang digunakan sudah bersifat modern (Terpadu), dengan mengacu pada kurikulum Pondok Modern Gontor dan Kurikulum Departemen Agama. Namun dalam menyesuaikan perkembangan ini, pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan mengacu kepada visi dan misi madrasah, maka pesantren ini menetapkan tujuan pesantren secara umum sebagai berikut:

- a. Diharapkan Santri mampu memiliki pengetahuan yang seimbang antara agama dan pengetahuan umum.
- b. Diharapkan Santri mampu berkomunikasi dengan bahasa Arab dan bahasa Inggris.
- c. Diharapkan Santri menjadi insan yang berbudi, beriman, berilmu dan bertaqwa.
- d. Diharapkan Santri setelah keluar dari madrasah mampu melanjutkan studinya keperguruan tinggi yang terkemuka.⁴³

⁴³<http://www.oemardiyan.com/sejarah/> Di akses pada tanggal 27 juni 2025

2. Identitas Madrasah

Table 4.1 Profil MA Swasta Tgk. Chiek Oemar Diyan

Profil sekolah MA Swasta Tgk. Chiek Oemar Diyan		
a.	Nama Madrasah	MA Swasta Tgk. Chiek Oemar Diyan
b.	Status Madrasah	Swasta
c.	NSM	121211060005
d.	NPSN	10114377
e.	Tahun didirikan	1990
h.	Permulaan KBM	16 Juli 1990
i.	Alamat	Jl. Krueng Jreu
j.	Kelurahan	Krueng Lam Kareung
k.	Kecamatan	Indrapuri
l.	Kabupaten	Aceh Besar
m.	Provinsi	Aceh
n.	Kode Pos	23363
o.	No. Telp	-
p.	e-mail	mtsoemardiyan@gmail.com
q.	website	http://www.oemardiyan.com/
r.	Tahun Akreditasi	20 Oktober 2022
s.	Status Akreditasi	A dengan Nilai 92

3. Visi dan Misi

Adapun visi dari pesantren modern Tgk. Chiek Oemar Diyan yaitu: “Membentuk Generasi Islam yang Bertaqwa Kepada Allah SWT, Berakhlak Mulia, Mandiri, dan Berpengetahuan Luas.”

Adapun misi dari pesantren modern Tgk. Chiek Oemar Diyan yaitu:

- a. Membentuk para siswa menjadi kader penerus perjuangan untuk ikut bertanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, agama, bangsa, dan Negara.

- b. Membentuk manusia yang memiliki kecerdasan dan keterampilan, keseimbangan antara fikir dan zikir dalam rangka menghadapi kemajuan teknologi dan globalisasi.
- c. Dapat menguasai ilmu pengetahuan, baik agama maupun umum.
- d. Memiliki kepribadian yang luhur dan akhlak mulia.
- e. Mampu menguasai bahasa Arab, Inggris dan Indonesia dengan baik dan benar secara aktif, baik lisan maupun tulisan.
- f. Dapat melanjutkan studinya ke MA/SMA Unggul di Aceh atau luar Aceh.

4. Panca Jiwa dan Motto

Adapun panca jiwa Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan meliputi:

- a. Keikhlasan
- b. Kesederhanaan
- c. Berdikari
- d. Ukhwah Islamiah
- e. Kebebasan

Sedangkan Motto dari Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan meliputi:

- a. Berbadan Sehat
- b. Berbudi Luhur
- c. Berpengetahuan Luas
- d. Berpikiran Bebas

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, peneliti menemukan beberapa temuan terkait dengan data yang peneliti butuhkan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Guru Pembina OSIM, Ketua OSIM, dan kepala madrasah.

1. Peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani Indrapuri Aceh Besar

Peran adalah serangkaian tindakan atau usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu atau mengatasi suatu permasalahan. Peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik adalah dengan mengutamakan

musyawarah dan komunikasi yang baik. Ketua OSIM berperan sebagai penengah yang harus bersikap adil, netral, dan tidak memihak kepada salah satu pihak. Langkah pertama biasanya adalah mengajak semua pihak yang terlibat konflik untuk berdiskusi secara terbuka melalui mediasi. Dalam proses ini, Ketua OSIM mendengarkan semua pendapat dan keluhan dengan penuh perhatian.

Peneliti melakukan wawancara mengenai Upaya yang diterapkan oleh Ketua OSIM untuk menyelesaikan konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyah Indrapuri Aceh Besar. Subjek yang peneliti libatkan dalam wawancara ini adalah Pembina OSIM, Ketua OSIM, dan kepala madrasah .

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala madrasah Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyah, yaitu “Bagaimana bentuk keterlibatan ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi?”

Kepala Madrasah: Ketua OSIM biasanya terlibat secara aktif dalam membantu penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi dengan berperan sebagai mediator dan penghubung antara anggota yang berkonflik. Ketua OSIM biasanya mengajak pihak-pihak terkait untuk bermusyawarah, mendengarkan keluhan serta pendapat masing-masing secara adil, kemudian membantu mencari jalan keluar yang dapat diterima bersama.⁴⁴

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana peran dan keterlibatan ketua OSIM yang Ibu bina dalam proses penyelesaian konflik antar siswa didalam organisasi?”

Guru pembina OSIM: Sebagai guru pembina OSIM, saya melihat bahwa ketua OSIM yang saya bina memiliki peran yang cukup aktif dalam proses penyelesaian konflik antar siswa di dalam organisasi. Ketua OSIM biasanya dilibatkan secara langsung sebagai mediator dengan mengedepankan musyawarah, mendengarkan pendapat dari pihak-pihak yang berkonflik, serta berupaya mencari solusi yang adil dan dapat diterima bersama. Dalam pelaksanaannya, ketua OSIM juga berkoordinasi dengan pembina untuk

⁴⁴Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyah, pada hari Senin, 5 november 2025.

memastikan setiap langkah penyelesaian konflik tetap sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islam, sehingga konflik tidak berlarut-larut dan suasana organisasi tetap harmonis serta kondusif.⁴⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana keterlibatan anda dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di kalangan OSIM?”

Ketua OSIM: Sebagai Ketua OSIM, saya berperan langsung sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik dengan mengajak pihak yang terlibat bermusyawarah, mendengarkan semua pendapat, dan mencari solusi bersama secara adil serta berlandaskan nilai-nilai Islami agar keharmonisan organisasi tetap terjaga.⁴⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bagaimana Bapak menilai tanggung jawab Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan OSIM?”

Kepala madrasah: saya menilai Ketua OSIM telah menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan konflik dengan mengedepankan musyawarah, komunikasi, dan sikap adil sebagai mediator. Meskipun masih terdapat kendala di lapangan, Ketua OSIM tetap berupaya menjaga keharmonisan organisasi serta berkoordinasi dengan pembina demi terciptanya suasana OSIM yang kondusif.⁴⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana tanggung jawab Ketua OSIM dalam menjalankan perannya saat menghadapi dan menyelesaikan konflik antar siswa di OSIM?”

Guru pembina OSIM: Ketua OSIM bertanggung jawab sebagai penengah dalam setiap konflik antar siswa dengan bersikap adil, mendengarkan semua pihak, dan mengutamakan musyawarah untuk menemukan solusi bersama. Dalam pelaksanaannya, Ketua OSIM juga berkoordinasi dengan guru pembina

⁴⁵Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁴⁶Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 24 Februari 2025.

⁴⁷ Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

agar konflik dapat diselesaikan secara bijaksana dan tetap menjaga keharmonisan serta nilai-nilai islami dalam organisasi.⁴⁸

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana bentuk tanggung jawab yang Anda laksanakan sebagai Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam OSIM?”

Ketua OSIM: saya bertanggung jawab menyelesaikan konflik dengan bersikap adil sebagai penengah, mengutamakan musyawarah, dan membuka komunikasi antar pihak yang terlibat. Saya mendengarkan setiap pendapat, mencari akar masalah, serta berkoordinasi dengan guru pembina agar solusi yang diambil sesuai aturan.⁴⁹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bagaimana bentuk peran ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik yang terjadi dalam OSIM menurut pandangan Bapak?”

Kepala madrasah: ketua OSIM berperan sebagai penengah ketika terjadi konflik, dengan mengajak anggota bermasalah untuk bermusyawarah, mendengarkan kedua belah pihak, dan mencari solusi bersama secara adil. Jika belum selesai, ketua OSIM juga berkoordinasi dengan guru pembina agar masalah tidak berlarut.⁵⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Apa saja bentuk peran yang dilakukan ketua OSIM dalam proses penyelesaian konflik antar siswa didalam organisasi?”

Guru pembina OSIM: ketua OSIM biasanya berperan sebagai penengah dengan cara mengajak pihak-pihak yang berkonflik untuk duduk bersama, mendengarkan keluhan masing-masing, lalu mencoba mencari jalan tengah yang adil. Selain itu, ketua OSIM juga berusaha menenangkan suasana, mengingatkan anggota agar tetap menjaga sikap, kekompakan, dan nilai-nilai islami dalam berorganisasi. Kalau konflik cukup serius, ketua OSIM biasanya berkoordinasi

⁴⁸Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁴⁹Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁵⁰Hasil wawancara dengan Kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

dengan pembina agar penyelesaian masalah tidak berlarut-larut dan suasana organisasi bisa kembali harmonis.⁵¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Sebagai Ketua OSIM, bagaimana peran yang Anda jalankan dalam membantu menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan OSIM?”

Ketua OSIM: peran yang saya jalankan dalam menyelesaikan konflik yaitu berusaha menjadi penengah yang adil dan netral bagi semua pihak. Biasanya saya mulai dengan mendengarkan keluhan dan pendapat dari anggota yang terlibat konflik secara langsung supaya masalahnya jelas dan tidak sepihak. Setelah itu, saya mengajak mereka bermusyawarah untuk mencari jalan keluar bersama dengan komunikasi yang baik dan saling menghargai. Jika konflik cukup rumit, saya juga melibatkan guru pembina agar keputusan yang diambil lebih bijaksana.⁵²

2. Faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar

Berbagai hambatan atau masalah yang muncul saat proses mencari solusi atas perbedaan pendapat, ketidaksepakatan, atau pertentangan antar individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Terkait dengan ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada Ketua OSIM, kepala madrasah, dan Pembina OSIM.

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen. Yaitu “Bagaimana Bapak menilai kekompakan dan solidaritas ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik di dalam organisasi?”

Kepala madrasah : kekompakan dan solidaritas Ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik sudah cukup baik. Ketua OSIM terlihat mampu merangkul anggota, tidak bekerja sendiri, dan mau melibatkan pengurus lain ketika ada masalah. Dalam menghadapi konflik, mereka biasanya saling

⁵¹Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁵²Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

mendukung, berdiskusi, dan mencari jalan tengah melalui musyawarah, sehingga konflik tidak dibiarkan berlarut-larut.⁵³

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana tingkat kekompakan dan solidaritas ketua OSIM dalam menangani konflik organisasi menurut pengamatan Ibu?”

Guru pembina OSIM: Ketua OSIM sudah cukup kompak dan solid dalam menangani konflik. Ia biasanya melibatkan pengurus lain dan mengutamakan komunikasi serta musyawarah, sehingga masalah tidak berlarut dan suasana organisasi tetap terjaga.⁵⁴

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana kekompakan dan solidaritas anda dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik siswa di dalam OSIM?”

Ketua OSIM: saya dan anggota lain selalu menjaga kekompakan dan solidaritas saat menghadapi konflik. Kami saling mendukung, tidak saling menyalahkan, dan lebih mengutamakan musyawarah supaya masalah cepat selesai. Dengan kerja sama dan komunikasi yang baik, konflik bisa diselesaikan tanpa memperkeruh keadaan dan suasana OSIM tetap rukun.⁵⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bentuk dukungan apa saja yang Bapak berikan kepada OSIM dalam upaya penyelesaian konflik di dalam organisasi?”

Kepala madrasah: saya memberikan dukungan kepada OSIM dengan cara memberi kepercayaan dan ruang bagi pengurus untuk menyelesaikan konflik secara mandiri melalui musyawarah.⁵⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana bentuk dukungan kepala sekolah terhadap OSIM dalam proses penyelesaian konflik yang terjadi di madrasah?”

⁵³Hasil wawancara dengan kepala madrasah Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

⁵⁴Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁵⁵Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁵⁶Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

Guru pembina OSIM: saya melihat kepala sekolah mendukung proses penyelesaian konflik di OSIM agar prosesnya berjalan sesuai aturan.⁵⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan kepala sekolah kepada OSIM dalam membantu penyelesaian konflik dalam organisasi?”

Ketua OSIM: dukungan kepala sekolah terhadap OSIM terlihat dari sikap beliau yang selalu terbuka dan memberi perhatian saat ada konflik di dalam organisasi. Kepala sekolah biasanya memberi motivasi, arahan, dan solusi tanpa langsung menyalahkan pihak tertentu.⁵⁸

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Kepala madrasah mengenai “Menurut Bapak, sejauh mana kurangnya pengalaman ketua OSIM menjadi kendala dalam menyelesaikan konflik siswa dalam organisasi?”

Kepala madrasah: Menurut saya, masih kurangnya pengalaman ketua OSIM dapat menjadi kendala, terutama pada awal masa kepemimpinannya, karena belum terbiasa menghadapi perbedaan pendapat dan mengelola emosi antar anggota.⁵⁹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Apa saja kendala yang muncul akibat kurangnya pengalaman ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik siswadi dalam organisasi?”

Guru pembina OSIM: saya melihat kendala yang sering muncul karena kurangnya pengalaman ketua OSIM itu biasanya terkait cara mengambil keputusan dan mengelola emosi. Ketua OSIM kadang masih ragu menentukan sikap, jadi penyelesaian konflik jadi lambat dan berlarut-larut, Kurangnya pengalaman juga membuat ketua OSIM kadang masih terbawa perasaan pribadi atau ego masing-masing pihak.⁶⁰

⁵⁷Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁵⁸Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁵⁹Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

⁶⁰Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Apa kesulitan yang Anda rasakan sebagai ketua OSIM akibat kurangnya pengalaman dalam menyelesaikan konflik di OSIM?”

Ketua OSIM: kesulitan yang paling saya rasakan itu karena pengalaman saya masih terbatas, jadi kadang bingung harus mulai dari mana saat menghadapi konflik antar anggota. Ada kalanya saya belum bisa mengontrol emosi dengan baik atau ragu mengambil keputusan karena takut salah dan tidak adil. Selain itu, menghadapi ego masing-masing anggota juga cukup sulit, apalagi kalau mereka sama-sama merasa benar.⁶¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bagaimana pandangan Bapak terhadap keterbatasan kewenangan OSIM dalam menangani konflik di lingkungan OSIM?”

Kepala madrasah: Menurut saya, keterbatasan kewenangan OSIM dalam menangani konflik itu wajar, karena bagaimanapun OSIM adalah organisasi siswa yang tetap berada di bawah pembinaan madrasah. OSIM tidak bisa mengambil keputusan yang terlalu jauh atau bersifat sanksi berat, sehingga perannya lebih ke arah mediator dan penengah saja.⁶²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Menurut Ibu, bagaimana keterbatasan kewenangan ketua OSIM memengaruhi efektivitas penyelesaian konflik di OSIM?”

Guru pembina OSIM: keterbatasan kewenangan ketua OSIM membuat penyelesaian konflik kadang kurang maksimal, karena tidak semua masalah bisa diputuskan sendiri.⁶³

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Menurut Anda, bagaimana keterbatasan kewenangan OSIM memengaruhi peran OSIM dalam menyelesaikan konflik organisasi?”

⁶¹Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁶² Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

⁶³Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

Ketua OSIM: keterbatasan kewenangan OSIM memang cukup berpengaruh dalam menyelesaikan konflik, karena kami tidak bisa langsung mengambil keputusan besar atau memberi sanksi tegas tanpa melibatkan pembina atau pihak madrasah. Jadi, peran OSIM lebih ke arah penengah dan fasilitator, seperti mengajak musyawarah, mendengarkan kedua belah pihak, dan mencari jalan tengah yang adil.⁶⁴

3. Bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh besar

Bentuk-bentuk konflik yang sering terjadi antara anggota OSIM seperti perbedaan pendapat, kesalahpahaman dalam komunikasi, perbedaan kepentingan, pembagian tugas yang tidak adil, serta kurangnya komitmen dan tanggung jawab sebagian anggota. Konflik ini wajar terjadi dalam organisasi karena adanya perbedaan latar belakang, karakter, dan cara berpikir antaranggota. Terkait dengan ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada Ketua OSIM, Kepala Madrasah dan Pembina OSIM.

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala madrasah, yaitu “Menurut Bapak, perbedaan pendapat seperti apa yang paling sering memicu konflik antar anggota OSIM?”

Kepala madrasah: Menurut saya, perbedaan pendapat yang sering memicu konflik antar anggota OSIM biasanya berkaitan dengan cara menjalankan program, egoisme, pembagian tugas, serta sikap dan kedisiplinan anggota. Ada yang merasa idenya paling benar, ada yang merasa bebannya lebih berat, ditambah lagi ada anggota yang kurang aktif atau tidak bertanggung jawab, sehingga hal-hal kecil mudah jadi besar karena komunikasi yang kurang baik.⁶⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Guru pembina OSIM mengenai “Dalam kegiatan OSIM, perbedaan pendapat apa saja yang sering terjadi dan berpotensi menimbulkan konflik antaranggota?”

⁶⁴ Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

Guru pembina OSIM: Perbedaan pendapat yang sering muncul biasanya terkait cara menjalankan kegiatan, pembagian tugas, dan pengambilan keputusan. Selain itu, egoisme anggota juga cukup sering terlihat, seperti merasa pendapatnya paling benar, ingin lebih menonjol, atau kurang mau menerima masukan dari yang lain. Kalau komunikasi tidak berjalan baik, hal-hal ini lebih mudah memicu konflik antaranggota.⁶⁶

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Ketua OSIM mengenai “Sebagai ketua OSIM, perbedaan pendapat apa yang paling sering Anda alami dengan anggota dan bagaimana hal tersebut berkembang menjadi konflik?”

Ketua OSIM: Perbedaan pendapat yang paling sering saya alami biasanya soal cara menjalankan program kerja dan pembagian tugas. Ada anggota yang maunya cepat dan praktis, sementara yang lain pengen lebih rapi dan terencana. Ditambah lagi dengan sikap egoisme, di mana masing-masing merasa pendapatnya paling benar dan ingin dituruti. Dari situ, perbedaan kecil bisa berkembang jadi konflik, apalagi kalau komunikasinya kurang baik dan ada yang merasa tidak dihargai.⁶⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Kepala madrasah mengenai “Bagaimana Bapak melihat peran komunikasi antar anggota OSIM dalam mencegah atau justru memunculkan konflik di lingkungan organisasi?”

Kepala madrasah: Saya melihat komunikasi yang kurang baik antaranggota OSIM bisa menjadi sumber konflik. Misalnya, pesan yang tidak disampaikan dengan jelas, cara berbicara yang emosional, atau masalah yang dibicarakan di belakang tanpa musyawarah. Hal-hal seperti ini membuat kesalahpahaman dan memperbesar konflik.⁶⁸

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana kurangnya komunikasi antaranggota OSIM memengaruhi terjadinya konflik dalam pelaksanaan program kerja OSIM?”.

⁶⁶Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁶⁷Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁶⁸Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

Guru pembina OSIM: Kurangnya komunikasi antaranggota itu cukup berpengaruh terhadap munculnya konflik. Biasanya jadi salah paham, informasi tidak sampai dengan jelas, atau ada anggota yang merasa tidak dilibatkan, sehingga program kerja jadi tidak berjalan sesuai rencana dan memicu emosi antaranggota.⁶⁹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Ketua OSIM mengenai “Menurut Anda, bagaimana kurangnya komunikasi antaranggota OSIM dapat menyebabkan konflik dalam organisasi?”

Ketua OSIM: Kalau komunikasi antaranggota kurang dan masing-masing egois, sering muncul salah paham, merasa paling benar, dan nggak mau saling terbuka. Hal itu yang akhirnya memicu konflik dalam organisasi.⁷⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Kepala madrasah mengenai “Menurut Bapak, bentuk kurangnya kedisiplinan apa yang sering menimbulkan konflik di antara anggota OSIM?”

Kepala madrasah: kurangnya kedisiplinan yang sering memicu konflik di OSIM itu biasanya sering terlambat hadir rapat, tidak menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, jarang aktif saat kegiatan, dan kurang patuh pada kesepakatan bersama. Hal-hal kecil seperti ini kalau dibiarkan bisa bikin anggota lain merasa tidak dihargai.⁷¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bentuk ketidakdisiplinan apa yang paling sering terjadi di OSIM dan bagaimana hal tersebut memicu konflik antaranggota?”

Guru pembina OSIM: Bentuk ketidakdisiplinan yang paling sering terjadi biasanya seperti datang terlambat saat rapat, jarang hadir tanpa alasan jelas, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah dibagi. Hal ini sering memicu konflik karena ada anggota yang merasa bekerja sendiri, muncul rasa

⁶⁹Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁷⁰Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁷¹Hasil wawancara dengan kepala madrasah Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

kesal, saling menyalahkan, dan akhirnya hubungan antaranggota jadi kurang harmoni.⁷²

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Ketua OSIM mengenai “Bagaimana sikap anggota OSIM yang kurang disiplin dapat menimbulkan konflik dalam kepengurusan OSIM?”

Ketua OSIM: Sikap anggota yang kurang disiplin itu sering bikin konflik karena tugas jadi terbengkalai dan akhirnya dibebankan ke anggota lain. Hal ini bisa menimbulkan rasa kesal, saling menyalahkan, dan komunikasi jadi tidak enak. Kalau dibiarkan kerja sama antaranggota ikut terganggu.⁷³

4. Strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di Madrasah Aliyah Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar

Strategi OSIM dalam penyelesaian konflik dilakukan dengan mengutamakan musyawarah dan komunikasi yang baik antaranggota, saling memahami perbedaan pendapat, serta menjaga sikap saling menghargai agar konflik dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan suasana organisasi tetap harmonis.

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala madrasah, yaitu “Bagaimana pandangan Bapak terhadap penerapan musyawarah oleh ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antaranggota?”

Kepala madrasah: Menurut saya, musyawarah yang dilakukan ketua OSIM sudah baik namun, dalam pelaksanaannya masih perlu bimbingan dan arahan dari pembina agar musyawarah berjalan lebih efektif dan keputusan yang diambil benar-benar adil serta diterima semua pihak.⁷⁴

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana pelaksanaan musyawarah yang dilakukan ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antar anggota yang pernah terjadi?”

⁷²Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁷³Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁷⁴Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

Guru pembina OSIM: Saya melihat pelaksanaan musyawarah yang dilakukan ketua OSIM belum berjalan maksimal karena masih ada anggota yang kurang terbuka saat menyampaikan pendapat dan terkadang masalah kembali muncul. namun ketua OSIM tetap berusaha mengajak semua pihak berdiskusi dan mencari jalan tengah agar konflik tidak semakin besar.⁷⁵

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana strategi yang Anda lakukan sebagai ketua OSIM dalam menggunakan musyawarah untuk menyelesaikan konflik antaranggota?”

Ketua OSIM: Saya menyelesaikan konflik dengan cara musyawarah, yaitu mengajak pihak yang bermasalah duduk bersama, saling menyampaikan pendapat, lalu mencari solusi yang disepakati bersama agar masalah cepat selesai.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bagaimana peran dan keterlibatan guru pembina OSIM dalam mendampingi proses penyelesaian konflik agar tetap sesuai dengan nilai-nilai Islam?”⁷⁶

Kepala madrasah: guru pembina OSIM untuk membimbing ketua dan anggota OSIM saat terjadi konflik. Perannya lebih ke memberi arahan, mengingatkan adab dan nilai Islam, serta membantu mencari solusi agar masalah cepat selesai dan tidak merusak kebersamaan.⁷⁷

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Bagaimana peran Ibu sebagai guru pembina dalam membimbing OSIM ketika menghadapi konflik internal?”

Guru pembina OSIM: Saya berperan mendampingi dan mengarahkan anggota saat terjadi konflik dengan mengajak mereka bermusyawarah, saling mendengar, dan menyelesaikan masalah sesuai aturan madrasah serta nilai-nilai Islam agar suasana OSIM tetap kondusif.⁷⁸

⁷⁵Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

⁷⁶Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁷⁷Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 5 November 2025.

⁷⁸Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyani, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Bagaimana bentuk keterlibatan guru pembina dalam membantu OSIM menyelesaikan konflik yang terjadi?”

Ketua OSIM: keterlibatan guru pembina itu sangat membantu kami dalam menyelesaikan konflik. Biasanya guru pembina berperan sebagai penasehat dan penengah, memberi arahan kalau musyawarah antar anggota belum menemukan jalan keluar.⁷⁹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada kepala madrasah mengenai “Bagaimana upaya ketua OSIM menurut Bapak dalam menjaga keharmonisan dan suasana islami di lingkungan OSIM setelah terjadinya konflik?”

Kepala madrasah: Setelah terjadi konflik, ketua OSIM sudah berusaha mengajak anggota bermusyawarah dan menekankan sikap Islami agar suasana tetap harmonis, kadang kurang tegas sehingga beberapa anggota merasa tidak puas dan suasana jadi kurang nyaman.⁸⁰

Selanjutnya peneliti bertanya kepada guru pembina OSIM mengenai “Apa upaya yang dilakukan ketua OSIM dengan bimbingan guru pembina untuk menciptakan kembali suasana harmonis dan islami setelah konflik?”

Guru pembina OSIM: Saya melihat ketua OSIM berupaya memulihkan suasana harmonis dan islami dengan bermusyawarah, mendengarkan semua pihak, mencari solusi adil, serta berkoordinasi dengan saya agar penyelesaian tetap sesuai aturan dan nilai Islam.⁸¹

Selanjutnya peneliti bertanya kepada ketua OSIM mengenai “Apa langkah-langkah yang Anda lakukan untuk menjaga keharmonisan dan nilai-nilai Islami di lingkungan OSIM setelah konflik diselesaikan?”

Ketua OSIM: Setelah konflik, saya mengajak seluruh anggota untuk bermusyawarah dan melakukan evaluasi bersama, menekankan pentingnya saling

⁷⁹ Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 5 November 2025.

⁸¹ Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Senin, 24 Februari 2025.

menghormati dan bertindak sesuai nilai-nilai Islami dengan kesabaran, dan musyawarah.⁸²

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh besar, yakni Ketua OSIM, Kepala madrasah, Guru pembina OSIM. Berikut adalah pembahasan dan hasil yang diperoleh terkait dengan Peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh besar.

1. Peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ketua OSIM, Kepala madrasah, dan Guru pembina OSIM di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, dapat disimpulkan bahwa:

a. Keterlibatan OSIM

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, diketahui bahwa Ketua OSIM memiliki peran yang aktif dalam membantu penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi. Ketua OSIM diposisikan sebagai mediator dan penghubung antara pihak-pihak yang berkonflik. Dalam menjalankan perannya, Ketua OSIM mengajak anggota yang terlibat konflik untuk bermusyawarah, mendengarkan keluhan dan pendapat masing-masing secara adil, serta berupaya mencari solusi yang dapat diterima bersama. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin organisasi, tetapi juga sebagai penengah yang membantu menjaga keharmonisan dan stabilitas organisasi siswa.

Sementara itu, Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa Ketua OSIM yang dibina memiliki keterlibatan yang cukup besar dalam proses penyelesaian konflik antar siswa di dalam

⁸²Hasil wawancara dengan ketua OSIM Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen, pada hari Selasa, 25 Februari 2025.

organisasi. Ketua OSIM secara langsung dilibatkan sebagai mediator dengan mengedepankan musyawarah dan komunikasi yang baik. Selain itu, Ketua OSIM juga mampu mendengarkan pendapat dari pihak-pihak yang berkonflik serta berupaya mencari solusi yang adil dan disepakati bersama. Dalam pelaksanaannya, Ketua OSIM tetap berkoordinasi dengan guru pembina agar penyelesaian konflik berjalan sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islam, sehingga konflik tidak berlarut-larut dan suasana organisasi tetap kondusif.

Sedangkan hasil wawancara dengan Ketua OSIM, diketahui bahwa Ketua OSIM menyadari perannya sebagai penengah dalam setiap konflik yang terjadi di lingkungan OSIM. Ketua OSIM berupaya menyelesaikan konflik dengan mengajak pihak-pihak yang terlibat untuk bermusyawarah, mendengarkan semua pendapat secara terbuka, dan mencari solusi bersama secara adil. Dalam proses penyelesaian konflik tersebut, Ketua OSIM berpegang pada nilai-nilai Islami agar keharmonisan dan persatuan dalam organisasi tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM berusaha menjalankan perannya dengan penuh tanggung jawab sebagai pemimpin organisasi siswa.

Dari hasil wawancara dengan ketua OSIM, Kepala madrasah, dan Guru pembina OSIM tersebut, dapat disimpulkan bahwa Ketua OSIM memiliki peran yang aktif dan penting dalam penyelesaian konflik antar anggota di organisasi OSIM. Ketua OSIM berperan sebagai mediator dengan mengedepankan musyawarah, komunikasi yang terbuka, serta sikap adil dan netral dalam mendengarkan pendapat pihak-pihak yang berkonflik. Ketua OSIM juga menjalin koordinasi dengan guru pembina agar proses penyelesaian konflik berjalan sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islam. Peran tersebut berkontribusi dalam menciptakan suasana organisasi yang harmonis, kondusif, dan menjunjung tinggi persatuan serta kebersamaan. sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 10, yang menegaskan pentingnya mendamaikan pihak-pihak yang berselisih:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, maka damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.” (QS. Al-Hujurat: 10)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa peran Ketua OSIM dalam mendamaikan konflik melalui musyawarah dan keadilan merupakan implementasi nyata dari ajaran Islam dalam kehidupan organisasi di lingkungan madrasah.

b. Tanggung jawab ketua OSIM

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, tanggung jawab Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik dinilai sudah berjalan dengan baik. Ketua OSIM mampu menjalankan perannya sebagai mediator dengan mengedepankan musyawarah, komunikasi yang terbuka, dan sikap adil terhadap pihak-pihak yang berkonflik. Meskipun di lapangan masih terdapat beberapa kendala, Ketua OSIM tetap menunjukkan upaya untuk menjaga keharmonisan organisasi dengan berkoordinasi bersama guru pembina. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM memiliki kesadaran tanggung jawab dalam menciptakan suasana OSIM yang kondusif dan tertib sesuai dengan tujuan organisasi.

Sementara itu Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa Ketua OSIM memiliki tanggung jawab yang cukup baik dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik antar siswa. Ketua OSIM berperan sebagai penengah dengan bersikap adil, mendengarkan pendapat dari semua pihak, serta mengutamakan musyawarah dalam mencari solusi bersama. Selain itu, Ketua OSIM juga tidak bertindak secara mandiri, melainkan selalu berkoordinasi dengan guru pembina agar penyelesaian konflik tetap sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islami. Peran ini dinilai penting dalam menjaga keharmonisan dan kekompakan anggota OSIM.

Sedangkan Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua OSIM, bentuk tanggung jawab yang dilaksanakan dalam menyelesaikan konflik dilakukan dengan bersikap adil sebagai penengah, membuka ruang komunikasi, dan

mengutamakan musyawarah. Ketua OSIM berusaha mendengarkan setiap pendapat dari pihak yang terlibat, mencari akar permasalahan, serta melibatkan guru pembina dalam pengambilan keputusan agar solusi yang dihasilkan sesuai dengan aturan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM menyadari perannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam menjaga keharmonisan dan ketertiban OSIM.

Dengan demikian, Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa Ketua OSIM telah menjalankan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan konflik antar anggota dengan cukup baik. Ketua OSIM berperan sebagai mediator yang mengutamakan musyawarah, komunikasi yang terbuka, sikap adil, serta koordinasi dengan guru pembina agar konflik dapat diselesaikan secara bijaksana dan tidak berlarut-larut. Upaya tersebut dilakukan untuk menjaga keharmonisan organisasi dan menciptakan suasana OSIM yang kondusif serta sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Hal tersebut sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Ali ‘Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah engkau bersikap lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal.”* (QS. Ali ‘Imran: 159)

Ayat tersebut menegaskan bahwa penyelesaian konflik dan kepemimpinan yang baik harus dilandasi dengan sikap lemah lembut, musyawarah, serta tanggung jawab dalam mengambil keputusan. Nilai-nilai

tersebut tercermin dalam peran Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik di lingkungan madrasah.

c. Bentuk peran OSIM

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa ketua OSIM memiliki peran penting sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi. Ketua OSIM dinilai mampu mengupayakan penyelesaian konflik melalui musyawarah dengan mengajak pihak-pihak yang bermasalah untuk berdiskusi bersama, mendengarkan pendapat kedua belah pihak, serta mencari solusi yang adil. Selain itu, ketua OSIM juga menunjukkan sikap tanggung jawab dengan berkoordinasi bersama guru pembina apabila konflik belum dapat diselesaikan secara mandiri, sehingga permasalahan tidak berlarut-larut dan tetap berada dalam pengawasan pihak madrasah.

Sedangkan Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa ketua OSIM berperan aktif sebagai mediator dalam konflik antaranggota organisasi. Ketua OSIM tidak hanya mengupayakan dialog dan musyawarah, tetapi juga berusaha menenangkan suasana konflik agar tidak semakin membesar. Guru pembina menilai bahwa ketua OSIM mampu mengingatkan anggota untuk tetap menjaga sikap, kekompakan, serta nilai-nilai Islami dalam berorganisasi. Ketika konflik bersifat serius, ketua OSIM juga dinilai bijak karena melibatkan pembina, sehingga penyelesaian konflik dapat berjalan lebih terarah dan organisasi kembali harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua OSIM, terlihat bahwa ia menyadari perannya sebagai pemimpin yang harus bersikap adil dan netral dalam menghadapi konflik. Ketua OSIM memulai penyelesaian konflik dengan mendengarkan langsung keluhan dan pendapat anggota yang terlibat agar permasalahan dapat dipahami secara menyeluruh. Selanjutnya, ketua OSIM mengajak anggota untuk bermusyawarah dan berkomunikasi secara baik guna menemukan solusi bersama yang saling menghargai. Apabila konflik dirasa cukup rumit, ketua OSIM melibatkan guru pembina sebagai

bentuk tanggung jawab agar keputusan yang diambil lebih bijaksana dan dapat diterima oleh semua pihak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketua OSIM berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik melalui musyawarah, komunikasi yang baik, serta sikap adil dan netral. Ketua OSIM juga berkoordinasi dengan guru pembina dan pihak madrasah apabila konflik tidak dapat diselesaikan secara mandiri, sehingga konflik tidak berlarut-larut dan organisasi tetap harmonis.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil.” (QS. An-Nisa: 58).

Ayat ini berkaitan dengan peran ketua OSIM yang dituntut untuk bersikap adil dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan konflik antaranggota organisasi.

2. Faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar

Penyelesaian konflik dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang saling berkaitan. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan yang mampu bersikap adil dan bijaksana, komunikasi yang terbuka dan efektif antaranggota, dukungan dari pihak yang berwenang atau pembina, penerapan nilai-nilai moral seperti saling menghormati, keadilan, dan kebersamaan, serta adanya kesadaran dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, faktor penghambat dalam penyelesaian konflik antara lain sikap egoisme yang tinggi, kurangnya komunikasi yang baik sehingga menimbulkan kesalahpahaman, rendahnya partisipasi dan kedisiplinan anggota, keterbatasan wewenang dalam pengambilan keputusan, serta perbedaan karakter,

latar belakang, dan tingkat kedewasaan emosional antaranggota yang dapat mempermudah proses penyelesaian konflik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan ketua OSIM di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar dapat disimpulkan bahwa:

a. Kekompakan dan solidaritas

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa kekompakan dan solidaritas Ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik di dalam organisasi dinilai sudah cukup baik. Ketua OSIM mampu bekerja sama dengan pengurus lainnya, tidak bersikap individual, serta melibatkan anggota ketika terjadi permasalahan. Kepala madrasah menilai bahwa konflik yang muncul tidak dibiarkan berlarut-larut karena Ketua OSIM dan pengurusnya saling mendukung, melakukan diskusi, dan mengutamakan musyawarah untuk mencari jalan tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Ketua OSIM telah berperan positif dalam menjaga keharmonisan organisasi.

Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa Ketua OSIM memiliki tingkat kekompakan dan solidaritas yang baik dalam menangani konflik organisasi. Menurut pengamatan pembina, Ketua OSIM selalu melibatkan pengurus lain, mengedepankan komunikasi yang baik, serta menyelesaikan permasalahan melalui musyawarah. Pendekatan tersebut dinilai efektif karena mampu mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar dan menjaga suasana organisasi tetap kondusif. Hal ini menegaskan bahwa peran Ketua OSIM sebagai pemimpin dan penengah telah berjalan sesuai dengan harapan pembina.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua OSIM, diketahui bahwa kekompakan dan solidaritas menjadi prinsip utama dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik di dalam OSIM. Ketua OSIM bersama anggota berusaha saling mendukung, tidak saling menyalahkan, serta mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan setiap permasalahan. Ketua OSIM juga menekankan pentingnya kerja sama dan komunikasi yang baik agar konflik

dapat diselesaikan dengan cepat tanpa memperkeruh keadaan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran kepemimpinan Ketua OSIM dalam menjaga kerukunan dan keharmonisan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa kekompakan dan solidaritas Ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik di dalam organisasi sudah berjalan dengan baik. Ketua OSIM mampu membangun kerja sama, menjaga komunikasi yang efektif, serta mengutamakan musyawarah dan sikap saling menghargai dalam menghadapi perbedaan pendapat. Pendekatan ini membantu mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar dan menjaga keharmonisan organisasi OSIM. Hal tersebut sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya persatuan dan larangan untuk bercerai-berai, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Ali Imran ayat 103:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai.”*

Ayat ini menegaskan bahwa sesama mukmin adalah bersaudara dan memiliki kewajiban untuk mendamaikan pihak yang berselisih, sehingga sangat relevan dengan peran Ketua OSIM dalam menjaga kekompakan, solidaritas, dan keharmonisan organisasi.

b. Dukungan kepala sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, dapat dipahami bahwa bentuk dukungan yang diberikan kepada OSIM dalam penyelesaian konflik adalah dengan memberikan kepercayaan dan ruang kepada pengurus OSIM untuk menyelesaikan permasalahan secara mandiri melalui musyawarah. Kepala madrasah tidak langsung ikut campur secara teknis, tetapi lebih menekankan pada kemandirian organisasi siswa agar mereka belajar bertanggung jawab, bersikap dewasa, dan mampu mengambil keputusan bersama. Dukungan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan

sebagai pemberi kepercayaan sekaligus pengawas secara tidak langsung agar proses penyelesaian konflik berjalan dengan baik dan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di madrasah.

Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa dukungan kepala madrasah terhadap OSIM terlihat dari upaya beliau memastikan proses penyelesaian konflik berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Guru pembina memandang kepala madrasah sebagai pihak yang mendukung dari sisi kebijakan dan ketertiban, sehingga konflik yang terjadi di dalam OSIM tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Dengan adanya dukungan tersebut, guru pembina dan pengurus OSIM memiliki pedoman yang jelas dalam menangani konflik, yaitu tetap berlandaskan aturan madrasah dan menjaga ketertiban serta keharmonisan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua OSIM, dukungan kepala madrasah dirasakan secara langsung melalui sikap keterbukaan dan perhatian ketika terjadi konflik di dalam organisasi. Kepala madrasah tidak bersikap menyalahkan pihak tertentu, melainkan memberikan motivasi, arahan, dan solusi yang membangun. Hal ini membuat ketua OSIM merasa didukung dan lebih percaya diri dalam menjalankan perannya sebagai penengah konflik. Dukungan tersebut membantu ketua OSIM untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang adil, bijaksana, dan tetap menjaga hubungan baik antaranggota organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa dukungan kepala madrasah sangat berperan dalam penyelesaian konflik di OSIM. Dukungan tersebut diberikan melalui pemberian kepercayaan, pengawasan sesuai aturan, serta sikap terbuka dalam memberikan arahan dan motivasi. Hal ini membantu ketua OSIM menjalankan perannya sebagai mediator konflik dengan mengedepankan musyawarah, keadilan, dan keharmonisan organisasi.

Prinsip musyawarah ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Asy-Syura ayat 38:

وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

Artinya: *“Dan urusan mereka diputuskan dengan musyawarah di antara mereka.”*

Ayat tersebut menegaskan bahwa penyelesaian konflik secara musyawarah merupakan ajaran Islam yang relevan dan telah diterapkan dalam praktik organisasi OSIM.

c. Kurangnya pengalaman

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, diketahui bahwa kurangnya pengalaman Ketua OSIM menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan konflik antar siswa di dalam organisasi. Pada masa awal kepemimpinan, Ketua OSIM dinilai belum terbiasa menghadapi perbedaan pendapat serta mengelola emosi antar anggota. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian konflik tidak selalu berjalan optimal. Kepala madrasah menilai bahwa pengalaman sangat dibutuhkan agar ketua OSIM mampu bersikap lebih tenang, bijaksana, dan adil ketika menghadapi konflik, sehingga keharmonisan organisasi tetap terjaga.

Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa kurangnya pengalaman Ketua OSIM berdampak pada kemampuan dalam mengambil keputusan dan mengendalikan emosi. Guru pembina melihat bahwa Ketua OSIM sering merasa ragu dalam menentukan sikap, sehingga penyelesaian konflik menjadi lambat dan berlarut-larut. Selain itu, keterbatasan pengalaman membuat Ketua OSIM terkadang masih dipengaruhi perasaan pribadi atau ego dari pihak-pihak yang berkonflik. Kondisi ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM masih memerlukan bimbingan dan pendampingan agar mampu menyelesaikan konflik secara objektif dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua OSIM, diketahui bahwa keterbatasan pengalaman menjadi kesulitan utama dalam menyelesaikan konflik antar anggota. Ketua OSIM mengaku sering merasa bingung harus memulai dari mana ketika konflik terjadi. Selain itu, ketidakmampuan mengontrol emosi secara maksimal dan rasa takut mengambil keputusan yang dianggap tidak adil juga menjadi hambatan. Ketua OSIM juga menyampaikan

bahwa menghadapi ego masing-masing anggota merupakan tantangan tersendiri, terutama ketika semua pihak merasa benar. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman dan kematangan emosional sangat berpengaruh terhadap peran kepemimpinan Ketua OSIM.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, Guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengalaman Ketua OSIM menjadi faktor penghambat utama dalam penyelesaian konflik antar anggota organisasi. Kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM sama-sama menegaskan bahwa keterbatasan pengalaman berdampak pada kemampuan mengelola emosi, mengambil keputusan, dan menghadapi perbedaan pendapat. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan, pendampingan, dan pelatihan kepemimpinan agar Ketua OSIM mampu menjalankan perannya secara lebih efektif dan bijaksana. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surah Asy-syura ayat 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Terjemahan:

“Dan orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.”

Ayat ini menegaskan pentingnya musyawarah dalam menyelesaikan berbagai persoalan, termasuk konflik dalam organisasi. Dalam penelitian ini, Ketua OSIM menghadapi kendala akibat kurangnya pengalaman dalam mengambil keputusan dan mengelola perbedaan pendapat antar anggota. Oleh karena itu, prinsip musyawarah sebagaimana disebutkan dalam Surah Asy-Syūrā ayat 38 menjadi landasan yang sangat relevan bagi Ketua OSIM dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Dengan mengedepankan musyawarah, Ketua OSIM dapat menciptakan keputusan yang adil, mengurangi ego masing-masing pihak, serta menjaga keharmonisan dan kebersamaan dalam organisasi OSIM.

d. Keterbatasan kewenangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa keterbatasan kewenangan OSIM dalam menangani konflik merupakan hal yang wajar dan tidak dapat dihindari. OSIM sebagai organisasi siswa berada di bawah pembinaan madrasah, sehingga tidak memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan yang bersifat tegas atau memberikan sanksi berat. Dalam konteks ini, peran OSIM lebih diarahkan sebagai mediator dan penengah konflik antaranggota. Kepala madrasah menilai bahwa pembatasan kewenangan tersebut justru bertujuan agar pengambilan keputusan strategis tetap berada pada pihak yang memiliki tanggung jawab struktural, sehingga penyelesaian konflik dapat berjalan secara terarah, tertib, dan sesuai dengan aturan serta nilai-nilai yang berlaku di madrasah.

Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa keterbatasan kewenangan ketua OSIM berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian konflik di dalam organisasi. Guru pembina menilai bahwa ketua OSIM tidak selalu dapat menyelesaikan konflik secara maksimal karena tidak semua permasalahan dapat diputuskan secara mandiri. Dalam kondisi tertentu, ketua OSIM harus melibatkan pembina atau pihak madrasah untuk mendapatkan arahan dan keputusan lanjutan. Namun demikian, guru pembina tetap memandang peran ketua OSIM penting sebagai penghubung awal dalam penyelesaian konflik, khususnya dalam mengelola komunikasi, meredakan emosi, dan mencegah konflik agar tidak berkembang menjadi lebih besar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua OSIM, keterbatasan kewenangan yang dimiliki memang memengaruhi peran OSIM dalam menyelesaikan konflik organisasi. Ketua OSIM menyadari bahwa dirinya tidak dapat mengambil keputusan besar atau memberikan sanksi tegas tanpa melibatkan pembina atau pihak madrasah. Oleh karena itu, ketua OSIM lebih memosisikan diri sebagai fasilitator dan penengah konflik. Upaya yang dilakukan meliputi mengajak pihak yang berkonflik untuk bermusyawarah, mendengarkan pendapat dari kedua belah pihak, serta mencari solusi yang adil

dan dapat diterima bersama. Peran ini menunjukkan bahwa ketua OSIM berupaya menjaga keharmonisan organisasi dengan mengedepankan pendekatan dialogis dan nilai-nilai keadilan.

Hasil kesimpulan dari Kepala madrasah, Guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM menunjukkan bahwa keterbatasan kewenangan OSIM tidak menjadi penghalang utama dalam penyelesaian konflik, karena ketua OSIM tetap berperan sebagai penengah melalui komunikasi dan musyawarah. Penyelesaian konflik dilakukan dengan melibatkan pembina dan pihak madrasah agar keputusan yang diambil tetap adil dan tidak merugikan pihak manapun, sehingga keharmonisan organisasi dapat terjaga.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil.”*

Ayat ini menegaskan bahwa penyelesaian konflik harus dilandasi sikap adil dan tanggung jawab, sebagaimana peran ketua OSIM dalam menjalankan amanah kepemimpinannya.

3. Bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyen Indrapuri Aceh Besar

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala madrasah, Guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar dapat disimpulkan bahwa:

a. Perbedaan pendapat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala madrasah di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, Konflik antar anggota OSIM paling sering dipicu oleh perbedaan pendapat dalam pelaksanaan program kerja, pembagian tugas, serta sikap dan kedisiplinan anggota. Konflik muncul ketika sebagian anggota merasa ide mereka paling benar, beban kerja tidak adil, atau ada anggota yang kurang bertanggung jawab. Kondisi ini

diperparah oleh komunikasi yang kurang baik, sehingga permasalahan kecil dapat berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dalam OSIM bukan hanya disebabkan oleh perbedaan pendapat semata, tetapi juga oleh faktor egoisme dan lemahnya komunikasi antar anggota organisasi.

Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa perbedaan pendapat yang sering terjadi di lingkungan OSIM berkaitan dengan cara menjalankan kegiatan, pembagian tugas, serta pengambilan keputusan organisasi. Guru pembina menegaskan bahwa sikap egoisme anggota, seperti ingin lebih menonjol, merasa pendapatnya paling benar, dan kurang terbuka terhadap masukan, menjadi faktor utama yang memicu konflik. Apabila komunikasi antar anggota tidak berjalan dengan baik, maka perbedaan tersebut semakin mudah berkembang menjadi konflik. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pembinaan, komunikasi, dan sikap saling menghargai dalam menjaga keharmonisan organisasi OSIM.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua OSIM, konflik yang paling sering dialami berasal dari perbedaan pendapat terkait pelaksanaan program kerja dan pembagian tugas. Perbedaan cara berpikir antar anggota, seperti keinginan untuk bekerja secara cepat dan praktis dibandingkan dengan bekerja secara rapi dan terencana, sering memicu ketegangan. Selain itu, egoisme anggota yang ingin pendapatnya diikuti serta kurangnya komunikasi yang baik menyebabkan anggota merasa tidak dihargai. Dari kondisi tersebut, perbedaan kecil dapat berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM berada pada posisi strategis dalam mengelola perbedaan pendapat agar tidak berkembang menjadi konflik yang berkepanjangan.

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa Konflik antar anggota OSIM terjadi karena perbedaan pendapat, pembagian tugas, sikap egoisme, dan kurangnya komunikasi yang baik. Oleh karena itu, Ketua OSIM berperan penting dalam menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan menjaga persatuan agar organisasi tetap harmonis. Sejalan dengan ajaran

Islam yang menekankan pentingnya menjaga persatuan, menghindari perpecahan, dan membangun kerja sama dalam menghadapi perbedaan, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Ali-Imran ayat 103:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرُّوا

Artinya: *“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai.”*

Ayat tersebut mengajarkan bahwa perbedaan pendapat hendaknya tidak membawa pada perpecahan, melainkan dikelola dengan sikap kebersamaan dan persatuan, sehingga tercipta lingkungan organisasi OSIM yang harmonis, solid, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

b. Kurangnya komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, dapat dipahami bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keharmonisan organisasi OSIM. Kepala madrasah menilai bahwa komunikasi yang kurang baik, seperti penyampaian pesan yang tidak jelas, penggunaan emosi dalam berbicara, serta kebiasaan membicarakan masalah di belakang tanpa musyawarah, dapat menjadi pemicu utama munculnya konflik. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya komunikasi antaranggota OSIM berpotensi menimbulkan kesalahpahaman yang berujung pada konflik yang lebih besar. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka, santun, dan dilakukan melalui musyawarah sangat dibutuhkan agar konflik dapat dicegah dan hubungan antaranggota tetap terjaga dengan baik.

Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antaranggota OSIM sangat berpengaruh terhadap terjadinya konflik, khususnya dalam pelaksanaan program kerja. Guru pembina menjelaskan bahwa konflik sering muncul karena informasi tidak tersampaikan dengan baik atau ada anggota yang merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini menyebabkan timbulnya rasa kecewa dan emosi antaranggota, sehingga program kerja OSIM tidak berjalan sesuai dengan rencana. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dan keterlibatan

seluruh anggota menjadi faktor penting dalam menciptakan kerja sama yang solid serta meminimalkan konflik dalam organisasi OSIM.

Berdasarkan pernyataan Ketua OSIM, kurangnya komunikasi yang disertai dengan sikap egois antaranggota dapat memicu konflik dalam organisasi. Ketua OSIM menegaskan bahwa sikap merasa paling benar, tidak mau terbuka, dan enggan mendengarkan pendapat orang lain sering kali menimbulkan salah paham. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya disebabkan oleh faktor komunikasi, tetapi juga oleh sikap pribadi anggota yang kurang mengedepankan kebersamaan. Oleh karena itu, Ketua OSIM memiliki peran penting dalam menumbuhkan sikap saling menghargai, keterbukaan, dan komunikasi yang baik agar konflik dapat diminimalisir dan keharmonisan organisasi tetap terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Guru Pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa kurangnya komunikasi yang baik antaranggota OSIM menjadi penyebab utama munculnya konflik dalam organisasi. Kesalahpahaman, informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas, serta sikap egois antaranggota dapat menghambat kerja sama dan pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka, musyawarah, dan sikap saling menghargai sangat diperlukan untuk menjaga keharmonisan organisasi OSIM. Hasil penelitian ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Isrā' ayat 53:

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا

Artinya: *“Dan katakanlah kepada hamba-hamba-Ku agar mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik. Sesungguhnya setan menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya setan adalah musuh yang nyata bagi manusia.”*

Ayat ini menegaskan bahwa penggunaan kata-kata yang baik dan komunikasi yang santun sangat penting untuk mencegah timbulnya perselisihan, sebagaimana diperlukan dalam menjaga keharmonisan antaranggota OSIM.

c. kurangnya kedisiplinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, dapat dipahami bahwa kurangnya kedisiplinan anggota OSIM menjadi salah satu penyebab utama munculnya konflik dalam organisasi. Bentuk ketidaksiplinan yang sering terjadi antara lain keterlambatan hadir dalam rapat, tidak melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, kurang aktif dalam kegiatan, serta tidak mematuhi kesepakatan bersama. Menurut Kepala Madrasah, sikap-sikap tersebut meskipun terlihat sepele, namun jika dibiarkan dapat menimbulkan rasa tidak dihargai di antara anggota lain. Kondisi ini berpotensi memicu konflik karena adanya ketimpangan beban kerja dan menurunnya rasa kebersamaan dalam organisasi OSIM.

Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa bentuk ketidaksiplinan yang sering muncul di OSIM adalah datang terlambat saat rapat, jarang hadir tanpa alasan yang jelas, serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dibagikan. Guru Pembina menjelaskan bahwa kondisi ini sering menimbulkan konflik antar anggota karena ada sebagian anggota yang merasa bekerja sendiri dan tidak mendapatkan dukungan dari anggota lain. Akibatnya, muncul rasa kesal, saling menyalahkan, dan hubungan antar anggota menjadi kurang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan kekompakan dalam organisasi OSIM.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua OSIM, sikap kurang disiplin dari sebagian anggota berdampak langsung terhadap jalannya kepengurusan OSIM. Ketua OSIM mengungkapkan bahwa anggota yang tidak menjalankan tugas dengan baik menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan akhirnya harus ditanggung oleh anggota lain. Situasi ini memicu rasa kesal, konflik antar anggota, serta komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan, maka kerja sama dan keharmonisan dalam organisasi akan terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa peran kedisiplinan sangat penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi OSIM.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Madrasah, Guru Pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan anggota OSIM merupakan faktor utama yang memicu konflik antaranggota. Bentuk ketidakdisiplinan seperti terlambat hadir, tidak menjalankan tugas dengan baik, dan kurangnya tanggung jawab menimbulkan rasa tidak adil, saling menyalahkan, serta menurunnya keharmonisan dalam organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen bersama sangat diperlukan agar konflik dapat diminimalkan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya amanah dan tanggung jawab dalam setiap perbuatan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji itu.”*(QS. Al-Māidah: 1)

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap amanah, tugas, dan kesepakatan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks OSIM, sikap disiplin dan menepati tanggung jawab merupakan wujud dari nilai Islami yang dapat menciptakan keharmonisan dan mencegah terjadinya konflik antaranggota.

4. Strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di diMadrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala madrasah, Guru pembina OSIM, dan Ketua OSIM diMadrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, dapat disimpulkan bahwa:

a. Penggunaan musyawarah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, dapat dipahami bahwa penerapan musyawarah oleh Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antaranggota sudah berjalan dengan cukup baik. Kepala Madrasah menilai bahwa Ketua OSIM telah berupaya menggunakan musyawarah sebagai cara utama dalam mengambil keputusan dan

menyelesaikan permasalahan. Namun demikian, pelaksanaan musyawarah tersebut masih memerlukan bimbingan dan arahan dari pembina agar prosesnya lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Ketua OSIM telah memiliki inisiatif kepemimpinan, pendampingan dari pihak madrasah tetap dibutuhkan agar keputusan yang dihasilkan benar-benar adil, objektif, serta dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Hasil wawancara dengan Guru Pembina OSIM menunjukkan bahwa pelaksanaan musyawarah yang dilakukan Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik belum sepenuhnya maksimal. Guru pembina melihat masih adanya anggota yang kurang terbuka dalam menyampaikan pendapat, sehingga konflik yang telah dibahas terkadang muncul kembali. Meskipun demikian, Ketua OSIM dinilai memiliki sikap yang cukup baik karena tetap berusaha mengajak seluruh pihak untuk berdiskusi dan mencari jalan tengah. Hal ini mencerminkan bahwa Ketua OSIM telah berperan sebagai mediator, namun masih menghadapi kendala berupa kurangnya partisipasi aktif dan keterbukaan anggota dalam proses musyawarah.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua OSIM, diketahui bahwa strategi utama yang digunakan dalam menyelesaikan konflik adalah melalui musyawarah. Ketua OSIM mengajak pihak-pihak yang berkonflik untuk duduk bersama, saling menyampaikan pendapat, dan mencari solusi yang disepakati bersama. Cara ini dilakukan agar permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa Ketua OSIM memiliki kesadaran akan pentingnya komunikasi, kebersamaan, dan mufakat dalam menjaga keharmonisan organisasi OSIM.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Madrasah, Guru Pembina OSIM, dan Ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa musyawarah merupakan metode utama yang digunakan Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antaranggota. Ketua OSIM telah berperan sebagai mediator dengan mengedepankan dialog dan pencarian solusi bersama. Namun, efektivitas musyawarah tersebut masih perlu ditingkatkan melalui bimbingan pembina

serta peningkatan keterbukaan dan partisipasi anggota. Secara keseluruhan, peran Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik sudah berjalan ke arah yang positif dan sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mengajarkan penyelesaian masalah melalui musyawarah dan keadilan. Hal ini serupa dengan al-quran surah An-Nahl:90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan." (QS. An-Nahl: 90)

Ayat ini menegaskan bahwa keadilan merupakan prinsip utama dalam setiap pengambilan keputusan. Dalam konteks penelitian ini, Ketua OSIM dituntut untuk bersikap adil dan tidak memihak dalam menyelesaikan konflik antaranggota agar keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.

b. Keterlibatan guru pembina

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa guru pembina OSIM memiliki peran yang sangat penting dalam mendampingi proses penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi siswa. Kepala madrasah menegaskan bahwa keterlibatan guru pembina tidak hanya sebatas mengawasi, tetapi lebih kepada membimbing ketua dan anggota OSIM agar tetap menjaga adab, kebersamaan, dan nilai-nilai Islam. Guru pembina berfungsi sebagai pemberi arahan dan pengingat agar konflik tidak berlarut-larut serta tidak menimbulkan perpecahan. Dengan adanya bimbingan tersebut, penyelesaian konflik diharapkan dapat dilakukan secara cepat, bijaksana, dan tetap menjaga keharmonisan antaranggota OSIM.

Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa peran pembina sangat aktif dalam membimbing OSIM ketika menghadapi konflik internal. Guru pembina menjelaskan bahwa penyelesaian konflik dilakukan dengan mengedepankan musyawarah, saling mendengar pendapat, serta mengajak anggota untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islam. Guru pembina berupaya menciptakan suasana yang kondusif dengan menanamkan sikap saling menghargai dan menghindari emosi berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa guru pembina tidak hanya

berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pendidik karakter yang membantu siswa belajar menyelesaikan konflik secara dewasa dan islami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua OSIM, diketahui bahwa keterlibatan guru pembina sangat membantu dalam proses penyelesaian konflik yang terjadi di kalangan anggota OSIM. Ketua OSIM menilai bahwa guru pembina berperan sebagai penasehat dan penengah ketika musyawarah antaranggota belum menemukan solusi. Kehadiran guru pembina memberikan rasa tenang dan arahan yang jelas sehingga konflik dapat diselesaikan secara adil dan tidak merugikan pihak manapun. Dengan bimbingan guru pembina, ketua OSIM merasa lebih percaya diri dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dan mediator dalam menjaga keharmonisan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kepala madrasah, guru pembina OSIM, dan ketua OSIM, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian konflik dalam organisasi OSIM di madrasah dilakukan melalui pendekatan pembinaan yang menekankan nilai tanggung jawab, keadilan, dan kebersamaan. Guru pembina OSIM berperan sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan pengawasan agar proses penyelesaian konflik berjalan sesuai dengan aturan madrasah dan prinsip-prinsip Islam. Ketua OSIM, dengan dukungan pembina, menjalankan perannya sebagai mediator yang berupaya mengakomodasi pendapat semua pihak dan mendorong penyelesaian masalah secara damai. Sinergi antara pihak madrasah, guru pembina, dan pengurus OSIM terbukti mampu meminimalkan dampak negatif konflik serta menjaga stabilitas dan keharmonisan organisasi siswa. Kesimpulan tersebut sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”*

Ayat ini menegaskan pentingnya sikap adil dan amanah dalam menyelesaikan permasalahan, termasuk konflik dalam organisasi OSIM, agar keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak dan membawa kebaikan bersama.

c. Menjaga keharmonisan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa ketua OSIM telah berupaya menjaga keharmonisan dan suasana Islami di lingkungan OSIM pascakonflik dengan mengedepankan musyawarah dan penanaman sikap Islami kepada seluruh anggota. Ketua OSIM dinilai memiliki niat baik dalam menyelesaikan konflik secara damai dan menghindari perpecahan. Namun demikian, kepala madrasah juga menilai bahwa ketua OSIM terkadang kurang tegas dalam mengambil keputusan, sehingga masih ada anggota yang merasa kurang puas dan suasana organisasi belum sepenuhnya nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa selain sikap musyawarah, ketegasan kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan organisasi.

Hasil wawancara dengan guru pembina OSIM menunjukkan bahwa ketua OSIM telah menjalankan perannya dengan cukup baik dalam menciptakan kembali suasana harmonis dan Islami setelah konflik terjadi. Ketua OSIM berupaya mengajak seluruh pihak untuk bermusyawarah, mendengarkan pendapat semua anggota, serta mencari solusi yang adil dan tidak merugikan pihak tertentu. Selain itu, ketua OSIM juga melakukan koordinasi dengan guru pembina agar setiap langkah penyelesaian konflik tetap sesuai dengan aturan madrasah dan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini dinilai efektif karena melibatkan komunikasi terbuka, bimbingan, serta pengawasan sehingga konflik tidak berlarut-larut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua OSIM, diketahui bahwa langkah utama yang dilakukan setelah konflik adalah mengajak seluruh anggota untuk bermusyawarah dan melakukan evaluasi bersama. Ketua OSIM menekankan pentingnya sikap saling menghormati, kesabaran, dan menjaga nilai-nilai Islami dalam setiap tindakan organisasi. Ketua OSIM juga berusaha

menjadi teladan dengan mengedepankan musyawarah sebagai solusi utama dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga keharmonisan dan kekompakan antaranggota OSIM dapat kembali terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketua OSIM memiliki peran penting dalam penyelesaian konflik antaranggota dengan mengedepankan musyawarah, komunikasi yang baik, serta penerapan nilai-nilai Islami. Kepala madrasah dan guru pembina menilai bahwa upaya ketua OSIM sudah berjalan cukup efektif meskipun masih perlu peningkatan dalam ketegasan kepemimpinan. Secara keseluruhan, peran ketua OSIM berkontribusi dalam menciptakan suasana organisasi yang harmonis, rukun, dan kondusif di lingkungan madrasah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-quran:

وَالْكَافِرِينَ الْغَائِبِينَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya “(Yaitu) orang-orang yang menahan amarah dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.”
(QS. Ali ‘Imran: 134)

Ayat ini menegaskan pentingnya pengendalian diri dan sikap saling memaafkan dalam menyelesaikan konflik, sebagaimana peran ketua OSIM dalam menjaga keharmonisan dan suasana Islami di lingkungan organisasi.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Ketua Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam Penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran OSIM dalam penyelesaian konflik

OSIM, khususnya Ketua OSIM, berperan penting dalam penyelesaian konflik antar anggota dengan bertindak sebagai mediator dan penengah. Ketua OSIM mengedepankan musyawarah, komunikasi terbuka, serta sikap adil dan netral dalam menyikapi setiap permasalahan yang muncul. Peran ini membantu menjaga stabilitas dan keharmonisan organisasi.

2. Faktor pendukung dan penghambat dalam penyelesaian konflik

Faktor pendukung penyelesaian konflik di OSIM meliputi adanya kerja sama antar pengurus, dukungan dari guru pembina dan pihak madrasah, serta kesediaan anggota untuk bermusyawarah. Adapun faktor penghambatnya adalah keterbatasan pengalaman Ketua OSIM, perbedaan karakter dan emosi anggota, serta keterbatasan kewenangan OSIM dalam mengambil keputusan tertentu.

3. Bentuk-bentuk konflik antar anggota OSIM

Bentuk konflik yang terjadi di antara anggota OSIM umumnya berupa perbedaan pendapat, miskomunikasi, kurangnya kedisiplinan, pembagian tugas yang tidak merata, serta perbedaan cara pandang dalam menjalankan program kerja. Konflik tersebut bersifat wajar dalam organisasi, namun perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif.

4. Strategi OSIM dalam menciptakan suasana harmonis dan Islami

Strategi yang diterapkan OSIM dalam penyelesaian konflik adalah dengan mengedepankan musyawarah mufakat, menjunjung nilai-nilai Islami seperti ukhuwah, saling menghargai, dan keadilan, serta melibatkan guru pembina apabila konflik tidak dapat diselesaikan secara internal. Strategi ini terbukti efektif dalam menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan kondusif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala kepala madrasah

Diharapkan kepala madrasah dapat terus memberikan dukungan dan pembinaan kepada OSIM, khususnya dalam penguatan peran Ketua OSIM sebagai pemimpin dan mediator konflik. Selain itu, kepala madrasah diharapkan dapat memberikan ruang dan kepercayaan kepada OSIM untuk menyelesaikan permasalahan internal secara mandiri dengan tetap dalam pengawasan.

2. Kepada guru pembina OSIM

Guru pembina OSIM diharapkan dapat meningkatkan intensitas pendampingan dan bimbingan kepada pengurus OSIM, terutama dalam hal kepemimpinan, manajemen konflik, dan penguatan nilai-nilai Islami. Guru pembina juga diharapkan menjadi fasilitator yang bijaksana ketika konflik membutuhkan penanganan lebih lanjut.

3. Kepada ketua OSIM

Ketua OSIM diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pengendalian emosi dalam menghadapi konflik. Ketua OSIM juga perlu lebih proaktif dalam membangun kekompakan, menanamkan nilai ukhuwah Islamiyah, serta melakukan evaluasi rutin agar konflik serupa dapat diminimalisir di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah et al, 2021, “Metode Penelitian Kuantitatif”, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abigail Swesana Et Al, 2023, “Metodelogi Penelitian Kuantitatif”, *Jurnal Yayasan Kita Menulis*.
- Akbar Rafsanjani et al, 2024, Strategi Penyelesaian Konflik dalam Organisasi, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol 8, No 3.
- Amelia Zahra, 2023, Kebebasan Berpendapat Organisasi Siswa Antara Madrasah (OSIM) di SMA Negeri ngoro, *Jurnal Konferensi Penelitian Dan Komunitas*, Vol 5, No 1.
- Amril Huda M Dkk, “Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi”, *Journal Of Social Science Research*, Vol 3, No 3, (2023)
- Aripa, K.A. Rahman et al, 2023, “Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* Vol 12, no. 2.
- Bambang prakuso, 1984, Buku pedoman pengurus OSIS.
- Desi Eri Kusumaningrum, 2017, Manajemen Peserta Didik, (Malang: Universitas Negeri Malang).
- Dwi wahyu Ningsih et al, 2023, Upaya Pengurus OSIS Dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota Osis Di SMA 4 Jember, *jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, Vol.3, No.2.
- Dwi wahyu ningsih, et al, 2023, “Upaya Pengurus OSIM dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota OSIM”, Vol.3, No 2.
- Gloria Ester Verelin Walewangko et al, 2023, “Latihan Dasar Kepemimpinan Dalam Membentuk Jiwa Kepemimpinan Pengurus Osis Sma Negeri 7 Manado “, *jurnal Bina Gogik*, Vol.10, No 1.
- Hardani et al, 2020, “Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”, (Yogyakarta: *Cv.Pustaka Ilmu Group*).
- Haris Hediensyah, 2013, “Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups, Sebagai Instrument Penggalan Data Kualitatif”, (Jakarta: *JurnalRajaGrafindo Persada*).

- Henny Sukmawati, 2023, Program Pendampingan Pelatihan dan Pembinaan Karakter Bagi Pengurus OSIM di Sekolah Binaan YPA-MDR, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol 4, No 1.
- Hesti rahmayanik et al, 2022, Pelatihan Kepemimpinan OSIS MA Hidayatullah Semarang, *jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Indonesia*, Vol 2, No 2.
- Hidayat, N, & Septiani, E, "Peran Kepemimpinan Ketua OSIM dalam Menangani Konflik Anggota OSIM di Sekolah", *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, Vol 12, No 2.
- <http://www.oemardiyah.com/sejarah/> Di akses pada tanggal 27 juni 2025
- Husni, et al, 2021, "Pemimpin dan Manajemen Konflik dalam Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)", *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, Vol 7, No 1.
- Jamal Ma'mur Asmani, Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah, *Jurnal Diva Press*, (2012).
- Latifah Isfuliah et al, 2023, Peran Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) dalam Mengembangkan Karakter Siswa Smk Al-Muhtadin, *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, Vol 1, No 1, Hlm 19-20
- Menurut Efferi dalam ilham fauzi, 2023, "Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah", *Cv. Global Research Publication*.
- Mohammad Muspawi, 2014, Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi), *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, Vol 16, No 2.
- Nugraha, 2023, "Penyelesaian Konflik Melalui Kepemimpinan Transformasional pada Organisasi OSIM", *Jurnal Pendidikan Karakter*, Vol 15, No 1.
- Nurhilalia et al, 2024, "Implementasi Program OSIS dalam Pembentukan Sikap Disiplin Peserta Didik di SMP Negeri 3 Belo Desa Ncera," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol 9, no. 2.
- Peter J. Jordan et al, 2014, Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelligence and Conflict Resolution, *Jurnal Manajemen grup dan organisasi*, Vol 17, No 2.

Prasetyo, 2021, "Strategi Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol9, No 3.

Putra S, 2021, "Penyelesaian Konflik dalam OSIS melalui Keterampilan Kepemimpinan Efektif". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, Vol 6, No 1.

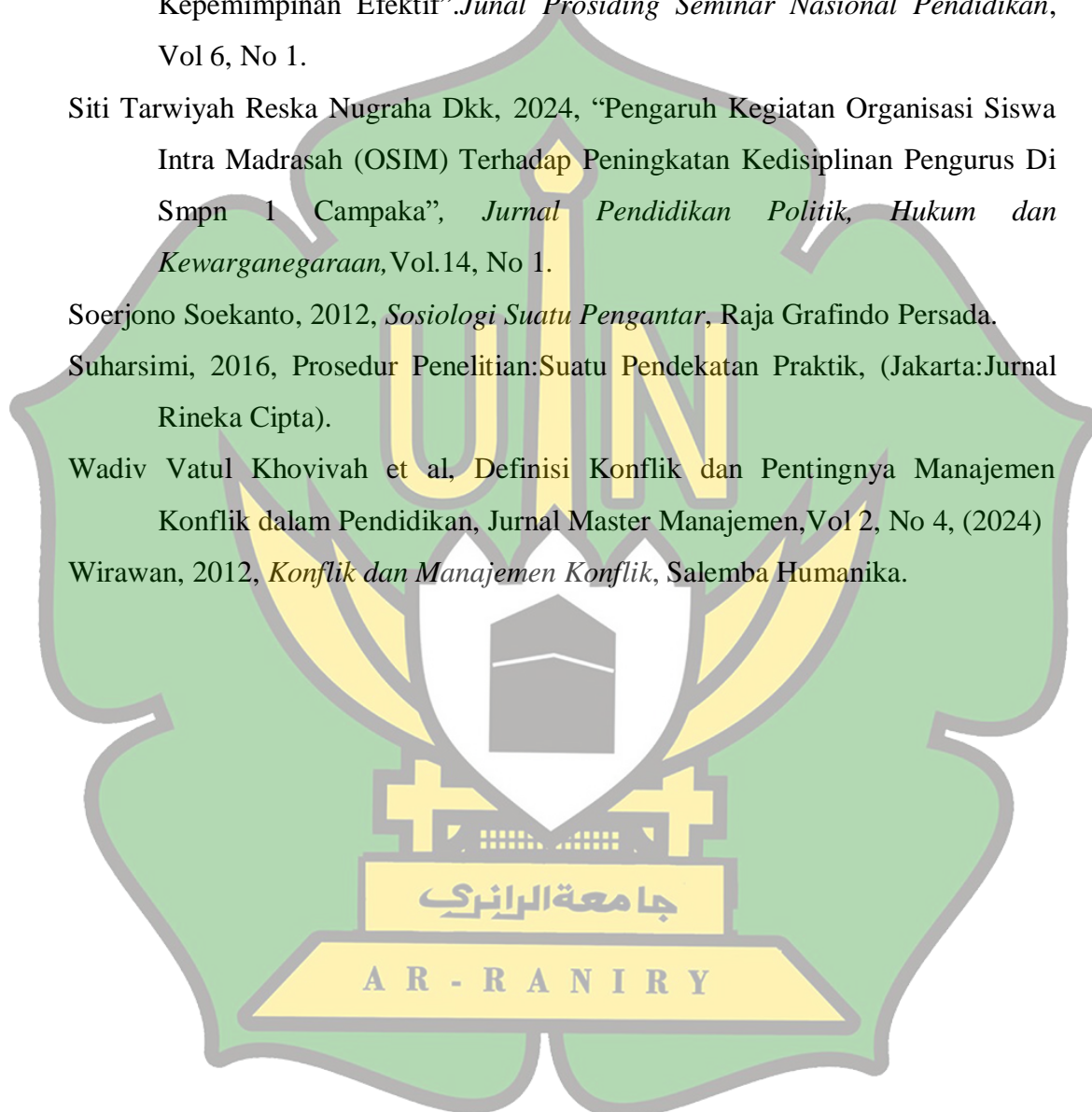
Siti Tarwiyah Reska Nugraha Dkk, 2024, "Pengaruh Kegiatan Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pengurus Di Smpn 1 Campaka", *Jurnal Pendidikan Politik, Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol.14, No 1.

Soerjono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada.

Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Jurnal Rineka Cipta).


Wadiv Vatul Khovivah et al, Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan, *Jurnal Master Manajemen*, Vol 2, No 4, (2024)

Wirawan, 2012, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Salemba Humanika.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 036 Tahun 2025

TENTANG:
PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat :

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KmJ.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

KESATU : Menunjukkan Saudara :
Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd

Untuk membimbing Skripsi

Nama : Putri Rizkiah
NIM : 210 208 091
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Ketua Osim dalam Penyelesaian Konflik antar Anggota di MA Pesantren Modern Tgk Chik Oemar Diyan Aceh Besar


KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2025 Tanggal 02 Desember 2024 Tahun Anggaran 2025;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal 07 Juli 2025 ditetapkan;


KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 7 Januari 2025
Dekan,


Saifur Muluk

Tembusan

- Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Direktur Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Yang bersangkutan.



CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2 : Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-2086/Un.08/FTK.1/TL.00/2/2025
 Lamp : -
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
 Kepala Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyan Indrapuri Aceh Besar
 Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210206091
 Nama : PUTRI RIZKIAH
 Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat : Dusun Sejahtera Desa Nicah Awe kabupaten Aceh timur

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PERAN KETUA OSIM DALAM PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ANGGOTA DI MADRASAH ALIYAH TGK.CHIK OEMARDIYAN INDRAPURI ACEH BESAR**

Banda Aceh, 21 Februari 2025
 An. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.
 NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 21 Maret 2025

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Lampiran 3 :Surat Keterangan Selesai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BESAR
MADRASAH ALIYAH TGK. CHIEK OEMAR DIYAN
 Krueng Lamkareung – Indrapuri – Aceh Besar 23363 e-mail : mas_oemardiyen@gmail.com
 NSM : 131211080005 NPSN : 10114249

No. : B-269/Ma.01.44/07/2025 Indrapuri, 05 Juli 2025
 Lamp : -
 Hal : Izin Mengumpulkan Data Skripsi

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar- Raniry
 di
 Tempat

Dengan Hormat
 Sehubungan dengan surat edaran Saudara nomor : B-2086/Ujn.08FTK.1/2/2024 tanggal 21 Februari 2025 perihal sebagaimana tersebut di pokok surat, maka Kepala Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan menyatakan bahwa :

Nama : Putri Rizkiah
 NIM : 210206091
 Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

telah mengumpulkan data pada MAS Tgk. Chiek Oemar Diyan untuk menyusun Skripsi dengan judul : “Peran Ketua OSIM dalam penyelesaian Konflik Antar Anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar”

Demikianlah surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Madrasah

 Wahid, S.Pd.I.
 Nip. 19730524 200710 1 001

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Lampiran 4 :Instrumen Wawancara

INSTRUMEN PENELITIAN PERAN KETUA OSIM DALAM PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ANGGOTA DI MADRASAH ALIYAH TGK. CHIEK OEMARDIYAN INDRAPURI ACEH BESAR

No	Rumusan Masalah	Indikator	Subjek penelitian		
			Kepala Madrasah	Guru Pembina OSIM	Ketua OSIM
1.	Bagaimana peran ketua OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	1. keterlibatan OSIM 2. Tanggung jawab ketua OSIM 3. Bentuk peran OSIM	1. Bagaimana bentuk keterlibatan ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi? 2. Bagaimana Bapak menilai tanggung jawab Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan OSIM? 3. Bagaimana bentuk peran ketua OSIM dalam membantu penyelesaian	1. Bagaimana peran dan keterlibatan ketua OSIM yang Ibu bina dalam proses penyelesaian konflik antar siswa di dalam organisasi? 2. Bagaimana tanggung jawab Ketua OSIM dalam menjalankan perannya saat menghadapi dan menyelesaikan konflik	1. Bagaimana keterlibatan anda dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di kalangan OSIM? 2. Bagaimana bentuk tanggung jawab yang Anda laksanakan sebagai Ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik yang
			konflik yang terjadi dalam OSIM menurut pandangan Bapak?	3. Apa saja bentuk peran yang dilakukan ketua OSIM dalam proses penyelesaian konflik antar siswa di dalam organisasi?	terjadi dalam OSIM? 3. Sebagai Ketua OSIM, bagaimana peran yang Anda jalankan dalam membantu menyelesaikan konflik yang
					konflik yang terjadi di lingkungan OSIM?
2.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	1. Kekompakan dan solidaritas 2. Dukungan kepala sekolah 3. Kurangnya pengalaman 4. Keterbatasan kewenangan	1. Bagaimana Bapak menilai kekompakan dan solidaritas ketua OSIM dalam membantu penyelesaian konflik di dalam organisasi? 2. Bentuk dukungan apa saja yang Bapak berikan kepada OSIM dalam upaya	1. Bagaimana tingkat kekompakan dan solidaritas ketua OSIM dalam menangani konflik organisasi menurut pengamatan Ibu? 2. Bagaimana bentuk dukungan kepala sekolah terhadap	1. Bagaimana kekompakan dan solidaritas anda dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik siswa di dalam OSIM? 2. Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan kepala

			<p>penyelesaian konflik di dalam organisasi?</p> <p>3. Menurut Bapak, sejauh mana kurangnya pengalaman ketua OSIM menjadi kendala dalam menyelesaikan konflik siswa dalam organisasi?</p> <p>4. Bagaimana pandangan Bapak terhadap keterbatasan kewenangan OSIM dalam menangani konflik di lingkungan OSIM?</p>	<p>OSIM dalam proses penyelesaian konflik yang terjadi di madrasah?</p> <p>3. Apa saja kendala yang muncul akibat kurangnya pengalaman ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik siswa di dalam organisasi?</p> <p>4. Menurut Ibu, bagaimana keterbatasan kewenangan ketua OSIM memengaruhi efektivitas penyelesaian konflik di OSIM?</p>	<p>sekolah kepada OSIM dalam membantu penyelesaian konflik dalam organisasi?</p> <p>3. Apa kesulitan yang Anda rasakan sebagai ketua OSIM akibat kurangnya pengalaman dalam menyelesaikan konflik di OSIM?</p> <p>4. Menurut Anda, bagaimana keterbatasan kewenangan OSIM memengaruhi</p>
					<p>memengaruhi peran OSIM dalam</p>

					menyelesaikan konflik organisasi?
3. Apa saja bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	<p>1. perbedaan pendapat</p> <p>2. kurangnya komunikasi</p> <p>3. kurangnya kedisiplinan</p>	<p>1. Menurut Bapak, perbedaan pendapat seperti apa yang paling sering memicu konflik antar anggota OSIM?</p> <p>2. Bagaimana Bapak melihat peran komunikasi antar</p>	<p>1. Dalam kegiatan OSIM, perbedaan pendapat apa saja yang sering terjadi dan berpotensi menimbulkan konflik antar anggota?</p> <p>2. Bagaimana kurangnya</p>	<p>1. Sebagai ketua OSIM, perbedaan pendapat apa yang paling sering Anda alami dengan anggota dan bagaimana hal</p>	
Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	<p>3. kurangnya kedisiplinan</p>	<p>antar anggota OSIM?</p> <p>2. Bagaimana Bapak melihat peran komunikasi antar anggota OSIM dalam mencegah atau justru memunculkan konflik di lingkungan organisasi?</p> <p>3. Menurut Bapak, bentuk kurangnya kedisiplinan apa yang sering menimbulkan konflik di antara anggota OSIM?</p>	<p>menimbulkan konflik antar anggota?</p> <p>2. Bagaimana kurangnya komunikasi antar anggota OSIM memengaruhi terjadinya konflik dalam pelaksanaan program kerja OSIM?</p> <p>3. Bentuk ketidaksiplinan apa yang paling sering terjadi di OSIM dan bagaimana hal tersebut</p>	<p>alami dengan anggota dan bagaimana hal tersebut berkembang menjadi konflik?</p> <p>2. Menurut Anda, bagaimana kurangnya komunikasi antar anggota OSIM dapat menyebabkan konflik dalam organisasi?</p>	

				memicu konflik antaranggota?	3. Bagaimana sikap anggota OSIM yang kurang disiplin dapat menimbulkan konflik dalam kepengurusan OSIM?
4	Bagaimana strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di Madrasah Aliyah Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan musyawarah 2. Keterlibatan guru pembina 3. Menjaga keharmonisan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pandangan Bapak terhadap penerapan musyawarah oleh ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antaranggota? 2. Bagaimana peran dan keterlibatan guru pembina OSIM dalam mendampingi proses penyelesaian konflik agar penyelesaian konflik tetap sesuai dengan nilai-nilai Islam? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelaksanaan musyawarah yang dilakukan ketua OSIM dalam menyelesaikan konflik antaranggota yang pernah terjadi? 2. Bagaimana peran Ibu sebagai guru pembina dalam membimbing OSIM antaranggota? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana strategi yang Anda lakukan sebagai ketua OSIM dalam menggunakan musyawarah untuk menyelesaikan konflik antaranggota? 2. Bagaimana bentuk
			3. Bagaimana upaya ketua OSIM menurut Bapak dalam menjaga keharmonisan dan suasana islami di lingkungan OSIM setelah terjadinya konflik?	<ol style="list-style-type: none"> 3. Apa upaya yang dilakukan ketua OSIM dengan bimbingan guru pembina untuk menciptakan kembali suasana harmonis dan islami 	<ol style="list-style-type: none"> keterlibatan guru pembina dalam membantu OSIM menyelesaikan konflik yang terjadi? 3. Apa langkah-langkah yang Anda lakukan
			terjadinya konflik?	<ol style="list-style-type: none"> 3. Apa langkah-langkah yang Anda lakukan untuk menjaga keharmonisan dan nilai-nilai Islami di lingkungan OSIM setelah konflik diselesaikan? 	

Banda Aceh, 21 Februari 2025
Pembimbing

Dr. Cut Nya Dhin, M.Pd
NIP.196705232014112001



Lampiran 5 : Instrumen Observasi

Lembar Observasi: "peran ketua OSIM dalam penyelesaian konflik antar anggota di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemardiyan Indrapuri Aceh Besar"

NO	RUMUSAN MASALAH	LIST OBSERVASI	KETERANGAN	
			YA	TIDAK
1	Bagaimana OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	1. Ketua OSIM berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik antar anggota	✓	
		2. Ketua OSIM mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan konflik	✓	
2	Apa saja faktor pendukung dan penghambat OSIM dalam penyelesaian konflik di Madrasah Aliyah Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	1. Guru pembina dan pihak madrasah mendukung Ketua OSIM dalam penyelesaian konflik	✓	
		2. Keterbatasan kewenangan ketua OSIM menjadi hambatan dalam penyelesaian konflik	✓	

3	Apa saja bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara anggota OSIM di Madrasah Aliyah Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjadi perbedaan pendapat antar anggota OSIM dalam pelaksanaan tugas 2. Konflik muncul akibat kurangnya komunikasi antar anggota OSIM 	<p>✓</p> <p>✓</p>	
4	Bagaimana strategi OSIM dalam penyelesaian konflik agar tercipta suasana harmonis dan islami di Madrasah Aliyah Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian konflik mengedepankan nilai sabar, saling menghargai, dan memaafkan 2. Hubungan antar anggota OSIM kembali harmonis setelah konflik diselesaikan 	<p>✓</p> <p>✓</p>	

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 6: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Wawancara dengan Guru Pembina OSIM di MA Tgk.Chiek Oemardiyan



Wawancara dengan Anggota OSIM di MA Tgk.Chiek Oemardiyan



Foto bersama Ketua OSIM di MA Tgk.Chiek Oemardiyan

No	Bidang / Jabatan	Nama	Posisi
1	Pengurus Inti	Syarifatul Ulya	Ketua
		Nayla Khairunnisa	Sekretaris
2	Keamanan	Husnul Khatimah Al Fath	Ketua
		Rahmaiza Humaira	Sekretaris
		Nefadhieya Ulhaq Fadholi	Bendahara
		Lira Muyassara	Anggota
		Assyifa Firdaus	Anggota
3	Bahasa	Azzahirah Zalfa	Ketua
		Safratul Ghina	Sekretaris
		Nafisa Humaira Hasani	Bendahara
		Cut Nahla Fathiya	Anggota

		Rifqya Azzahra Bastian	Anggota
		Ranggita Nasywa Fatdiand	Anggota
4	Kebersihan Lingkungan (BERLIN)	Rifa Rahadatul Aisy	Ketua
		Devi Fitria	Sekretaris
		Cut Farah Adzkiya	Bendahara
		Zahra	Anggota
		Wilda Fitriani	Anggota
		Putri Hikmah	Anggota
5	Penatu	Fachira Anggraini	Ketua
		Zakiatul Ismi	Sekretaris
		Marsha Nazila	Anggota
		Saima Azzahra	Anggota
		Najmi Munira	Anggota
		Qatrunnada	Anggota
6	Kantin	Mawaddatul Munawwarah	Ketua
		Ulfa Khairawati	Sekretaris
		Hafizatul Raisyaa	Anggota
		Zahwa Almuntaaz	Anggota
		Anlaura Maulidia	Anggota
7	Koperasi	Arifa Syakira	Ketua
		Dara Raisya Fitriana	Wakil Ketua
		Sufiya Maula Isnaini	Anggota
		Putri Ayu Musfirah	Anggota
		Naila Aqsha Addini	Anggota
8	Olahraga Dan Kesehatan	Najwa Zakirah Mulya	Ketua
		Nazwa Andira Farhana	Sekretaris
		Fitri Rizki	Bendahara
9	Minat Dan Bakat	Lana Filza Sofia	Ketua
		Puan Begum	Sekretaris
		Naura Shiddiqah	Bendahara

10	Dapur	Nabila Maulidia	Anggota
		Hayya Azzahra	Anggota
11	Perpustakaan	Miska Zuhaira	Anggota
		Jasmine Audrey Azkia	Anggota
		Dina Alya Hasan	Anggota
		Veesam Samoh	Anggota

Nama-nama dan Jabatan Organisasi MA Tgk Chiek Oemardiyan



Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

Nama : Putri Rizkiah
 Nim : 210206091
 Tempat, Tanggal Lahir : Nicah Awe, 16 April 2003

Alamat : Simpang Ulim
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Email : putriirizkiah655@gmail.com
 Telp/Hp : 085215985778

Riwayat Pendidikan

SD : MIN 9 Aceh Timur
 SMP : MTsS Dayah terpadu Al-Muslimun Lhoksukon
 SMA : MAS Dayah terpadu Al-Muslimun Lhoksukon
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Salman (Alm)
 Nama Ibu : Khalidah
 Pekerjaan Ayah : -
 Pekerjaan Ibu : PNS
 Alamat Orang Tua : Nicah Awe