

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PENGELOLAAN KONFLIK PESERTA DIDIK
DI MAS JEUMALA AMAL PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan oleh

Nabil Aisar Abra

NIM. 180206071

**Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PENGELOLAAN KONFLIK PESERTA DIDIK
DI MAS JEUMALA AMAL PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Nabil Aisar Abra
NIM. 180206071

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

PEMBIBING I

جامعة الرانيري

PEMBIMBING II

AR - RANIRY

Dr. Sri Rahmi., M.A
NIP. 197704162007102001

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

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PENGELOLAAN KONFLIK PESERTA DIDIK
DI MAS JEUMALA AMAL PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Rabu, 08 Juni 2022
08 Dzulqaidah 1443

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Dr. Sri Rahmi, M.A.
NIP. 197704162007102001

Sekretaris,

Fakhru Azmi, S.Pd.I., M.Pd.
NIDN. 2126098702

Penguji I,

Dr. Satriadi, M.Pd.
NIP. 198010052010031001

Penguji II,

Nurussalami, M.Pd.
NIP. 197902162014112001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darusalam Banda Aceh



Dr. Muslim Razali, SH., M.Ag.
NIP. 195903091989031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Nabil Aisar Abra
Nim : 180206071
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :
Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 22 Mei 2022

Yang menyatakan,



Nabil Aisar Abra

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun proposal penelitian dengan judul: **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGELOLAAN KONFLIK PESERTA DIDIK DI MAS JEUMALA AMAL”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Penasehat Akademik (PA), Seluruh Dosen serta Staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Mumtazul Fikri, M.A selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya.
3. Dr. Sri Rahmi, MA, pembimbing 1, Nurussalami, S.Pd.I., M.Pd pembimbing II, yang pada saat kesibukannya menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sebaik mungkin sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan mencurahkan pemikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan karya tulis ini.

4. Khairul Azmi L.c sebagai kepala madrasah MAS Jeumala Amal, pihak pengajaran, wali kelas dan kepada guru-guru yang telah menerima saya dengan baik serta memberikan semua informasi yang saya perlukan dan juga membimbing saya untuk lebih memahami tentang pengelolaan konflik peserta didik sehingga terselesaikanlah skripsi ini dengan baik sesuai dengan realita dilapangan.

Sesungguhnya penulis tidak sanggup membalas semua kebaikan dan dorongan semangat yang telah keluarga, bapak, ibu dan kawan-kawan berikan. Semoga Allah *subhaanahu wata'aala* membalas semua kebaikan ini.

Akhirnya pada Allah penulis berserah diri karena tidak akan terjadi sesuatu apapun tanpa Ia menghendakinya. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun jika terdapat kesalahan dan kekurangan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran guna untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Semoga Allah meridhai setiap langkah kita. Aamiin

Banda Aceh, 15 April 2022
Penulis,



Nabil Aisar Abra

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Skripsi ini kuhadiahkan untuk mereka yang turut membentuk pribadi dan kematangan berpikir pada diriku. Membantuku saat susah melanda, menemani di kala sedih dan bahagia menyapa, mencaciku di waktu aku mulai bersabda, memujiku ketika aku mampu menanggungnya. Aku hanya sebiju sawi, tak patut menyombongkan diri, berlutut menghadap sang Ilahi Robbi.

Skripsi ini ku persembahkan untuk ayah dan ibu yang telah mengisi dunia ku dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang telah engkau berikan padaku, terimakasih karena selalu menjagaku dalam doa-doamu.

Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita dari pada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna bagiku. Ibu dan ayah telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit. Tapi insyaallah aku janji akan membahagiakanmu. Aku akan

mencoba tumbuh menjadi yang terbaik. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa dariku untuk mu ibuku dan ayahku.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk kawan-kawan dan sahabatku seperjuangan yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini. Seorang teman dengan hati emas sulit ditemukan, kebaikanmu bentar tiada bandingnya. Tanpa inspirasi, dorongan dan dukungan yang telah kalian berikan pada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini. Terima kasih sahabat- sahabatku, terima kasih kawan-kawanku dan terima kasih banyak pada kawan seprjuanganku Syara Jeumala 18 dan MPI leting 2018.

Akhirnya langkah demi langkah sebuah perjuangan diperkuliah telah berhasilku raih, semangat pantang menyerah menjadi salah satu moto untuk ku dalam berjuang di kampus biru. Kesuksesan diri hanya bisa diraih oleh diri sendiri, tetap berjuang dan jangan pantang menyerah.

Nabil Aisar Abra

ABTRAK

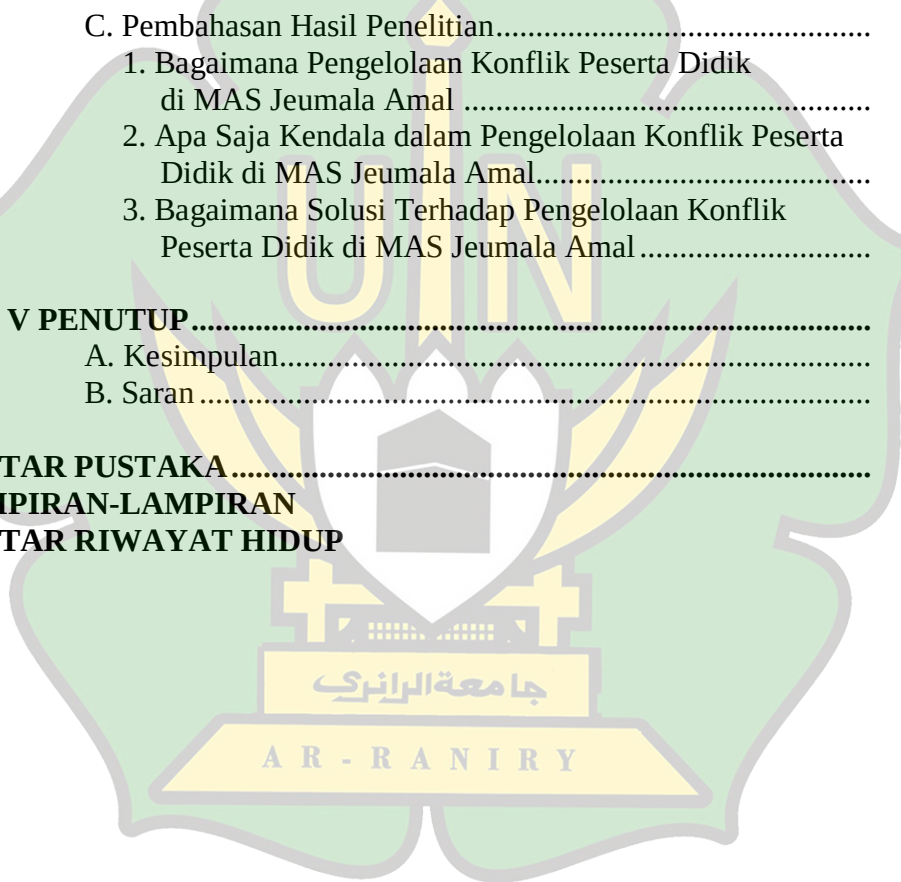
Nama : Nabil Aisar Abra
NIM : 180206071
Fakultas/prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal
Tebal Skripsi : 91
Pembimbing I : Dr. Sri Rahmi., M.A
Pembimbing II : Nurussalami, S.Ag., M.Pd
Kata kunci : Kepemimpinan, konflik dan peserta didik

Konflik merupakan hal penting yang tak terelakkan dalam kehidupan manusia, sebab dimana ada interaksi maka persamaan dan perbedaan akan muncul. Madrasah merupakan salah satu kelompok organisasi yang juga tidak terelakkan dari munculnya konflik. Demikian juga dalam proses belajar mengajar. Interaksi siswa setiap hari selama kurang lebih tiga tahun tentu memberikan banyak peluang untuk terjadinya konflik. Selain kepala madrasah sebagai manajer di sekolah, guru juga memiliki peran penting sebagai mediator yang paling dekat dengan siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepala madrasah dalam mengelola konflik yang terjadi antar peserta didik di MAS Jeumala Amal dan untuk mengetahui perencanaan, kendala dan solusi. Mengingat konflik merupakan topik yang sensitif dan sering kali bersinggungan dengan emosi seseorang. Metode yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan metode kualitatif dengan cara pendekatan deskriptif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian kepala madrasah, guru BK, wali kelas dan peserta didik. Hasil penelitian yang peneliti dapatkan di lapangan antara lain : **Pertama**, Pengelolaan konflik peserta didik antara lain : (1) kepala madrasah dan guru cukup kreatif dan memahami strategi pengelolaan konflik yang tepat dalam mengelola konflik yang terjadi diantara peserta didik di madrasah. (2) Pihak madrasah melakukan identifikasi masalah terlebih dahulu atau menelaah masalah-masalah yang terjadi antar peserta didik. (3) memberikan pembinaan. (4) mencari pihak-pihak terkait. (5) evaluasi terhadap masalah yang telah terjadi. **Kedua**, kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik sebagai berikut : (1) lingkungan sosial. (2) perbedaan kepribadian antara peserta didik. (3) tidak memberitau hal yang sebenarnya terjadi. **Ketiga**, solusi terhadap pengelolaan konflik peserta didik antara lain : (1) Kekeluargaan dan kedekatan yang dibangun oleh kepala madrasah dan guru-guru dengan peserta didik sangat baik, kekeluargaan yang di bangun seperti kekeluargaan anak dengan orang tua. (2) hukuman yang dapat membuat efek jera bagi peserta didik. (3) mengadakan banyak kegiatan untuk menghindar adanya waktu luang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Kajian Terdahulu.....	11
 BAB II LANDASAN TEORI	 14
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	14
1. Pengertian Kepemimpinan	14
2. Fungsi Kepemimpinan.....	16
3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan.....	19
4. Tugas Kepemimpinan.....	26
B. Manajemen Konflik.....	28
1. Pengertian Manajemen Konflik.....	28
2. Faktor-faktor Penyebab Konflik.....	31
3. Dampak Konflik	34
4. Strategi Penyelesaian Konflik	38
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik.....	41
 BAB III METODE PENELITIAN	 45
A. Rancangan Penelitian.....	45
B. Subyek Penelitian.....	45
C. Instrumen Pengumpulan Data	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data	49
F. Uji Keabsahan Data	51
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54

1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	54
2. Identitas Madrasah.....	55
3. Visi, Misi dan Tujuan MAS Jeumala Amal	56
4. Kualifikasi Akademik Tenaga Pendidik dan Kependidikan	58
5. Sarana dan Prasarana MAS Jeumala Amal	60
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Bagaimana Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal.....	61
2. Apa Saja Kendala dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal.....	71
3. Bagaimana Solusi Terhadap Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal	77
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
1. Bagaimana Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal	82
2. Apa Saja Kendala dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal.....	84
3. Bagaimana Solusi Terhadap Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal	86
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Struktur MAS Jeumala Amal.....	59
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana MAS Jeumala Amal.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 4 : Instrumen Penelitian
- LAMPIRAN 6 : Lembar Observasi
- LAMPIRAN 7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- LAMPIRAN 8 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar berkiprah dalam tataran yang lebih global. Menurut Hanson dan Brembeck dalam Hadiyanto menyebutkan bahwa pendidikan itu sebagai *investment in people*, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi.¹

Sekolah atau madrasah adalah sebuah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri yang menempatkan sekolah karakteristik tersebut dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala madrasah.

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. sebagai pemimpin

¹. Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2004, hal. 29

kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat di contoh perilaku dan tindakannya. Pemimpin menjadi transenter atau intertainment di dalam pendidikan. Jadi segala sesuatu tindakan dari pemimpin atau kepala sekolah harus dapat di pertanggungjawabkan. Karena kepala sekolah lah yang menjadi contoh utama di sekolah. jadi yang dimaksud dengan memberi contoh adalah dapat menjadi orang yang terdepan, tauladan dan segala perilakunya yang positif dapat ditiru oleh bawahan serta lingkungan kerja. Menurut Zulkarnain kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu.²

Oemar Hamalik mendefinisikan peserta didik sebagai suatu komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional. Menurut Abu Ahmadi peserta didik adalah sosok manusia sebagai individu/pribadi (manusia seutuhnya). Individu di artikan "orang seorang tidak tergantung dari orang lain, dalam arti benar-benar seorang pribadi yang menentukan diri sendiri dan tidak dipaksa dari luar, mempunyai sifat-sifat dan keinginan sendiri"³

Dalam kehidupan pendapat tentang konflik dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pertama, pandangan tradisional yang berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi.

². Zulkarnaik, W, *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara), h.83.

³.Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 205.

Kedua pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). Ketiga pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan terjadi.⁴

Semakin kecil konflik yang ada di sekolah maka akan berdampak positif bagi perkembangan sekolah, sekolah akan harmonis dan anggota keluarga sekolah akan hidup dengan tenang dan nyaman. Demikian sebaliknya manakala konflik di sekolah tidak bisa dikelola dengan baik, konflik menjadi bertumpuk-tumpuk dan membesar maka kehidupan sekolah akan dirasakan tidak nyaman baik oleh keluarga sekolah yang meliputi, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan dan peserta didik.

Pemimpin dalam konsep manajemen konflik memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi timbulnya konflik atau bahkan lebih jauh menyelesaikan

⁴. Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik; Teori, Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 1

konflik. Karena itu ada hubungan kuat dari seorang pimpinan dalam usaha mempengaruhi menyelesaikan konflik, yaitu membawa konflik dari arah negatif ke arah positif. Kepala madrasah dapat menjadi pihak utama dalam konflik-konflik yang terjadi di sekolah, yakni melibatkan diri secara aktif dalam situasi konflik yang berkembang, pada kasus apapun kepala madrasah harus menjadi seseorang partisipan (ikut berperan serta) yang terampil dalam dinamika konflik, sehingga dapat meningkatkan prestasi seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sangat penting dalam manajemen konflik yang terjadi di sekolah, karena dengan adanya peran dan fungsi kepala madrasah akan menjadi penengah dalam setiap masalah yang ada di sekolah sehingga proses pendidikan akan berjalan dengan baik dengan adanya peran kepala madrasah sebagai pemimpin di sekolah tersebut dapat meminimalisir terjadinya konflik di sekolah.

Pemimpin harus dapat mengelola konflik dalam kasus tertentu bahkan pemimpin perlu menciptakan konflik, untuk menstimulasi kinerja dan produktivitas lembaga. Disamping itu pemimpin harus tahu cara mengelola konflik agar keberadaan konflik menjadi bermanfaat bukan sebaliknya. Dalam mewujudkan hal tersebut yang diperlukan pemimpin yaitu manajemen konflik. Dengan manajemen konflik pemimpin dapat mengubah konflik menjadi sumber kekuatan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Konflik perlu diolah dan

dibuat menjadi kekuatan sebuah lembaga.⁵ Tentunya semua itu perlu tata kelola manajemen konflik yang sesuai dengan kebutuhan dan sasarannya.

MAS Jeumala Amal merupakan sekolah yang terletak di Pidie Jaya tepatnya di Kec. Bandar baru, Lung Putu. Sekolah tersebut berakreditasi A. Kelebihan di MAS Jeumala Amal secara fisik adalah lingkungan belajar dirancang menarik dengan warna yang cerah dan pepohonan yang indah. MAS Jeumala Amal merupakan salah satu sekolah swasta boarding school yang ada di Aceh. Sekolah ini sudah lama berdiri hingga kini sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah boarding school yang banyak diminati oleh para peserta didik. Kepala madrasah di MAS Jeumala Amal tersebut juga mendesain sekolah selayaknya di rumah sehingga suasana yang tercipta terasa lebih nyaman, santai dan menyenangkan.

Kendala yang sering dijumpai di sekolah ini perselisihan atau permasalahan internal yang kadangkala sering terjadi di MAS Jeumala Amal ini. Ada beberapa konflik yang sering terjadi di sekolah tersebut, antara lain yaitu konflik antar individu peserta didik dan juga antar kelompok. Adapun contoh konflik antar individu siswa yang sering terjadi yaitu tentang bully, kembali ke pembahasan utama masalah yang sering terjadi di *boarding school* yaitu terjadinya pembullying atau dalam istilah lamanya bisa dikenal dengan pelecehan bullying atau kasus pelecehan ini sebenarnya tidak hanya di boarding school, di sekolah formal pun kerap terjadi namun bedanya kasus bullying dulu dengan sekarang berbeda. Dimana jaman sekarang adanya sosial media dimana kasus pembullying ini bisa

⁵. Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra. 2011), hlm. 160.

diekspos atau disebarkan sedangkan jaman dulu, sebelum ada medsos kasus pembullying hanya diketahui dilingkungan saja dimana yang kuat akan menindas yang lemah dan yang lemah tidak bisa melawan atau tidak berani melaporkan nya, karena takut akan terjadi lebih parah oleh seorang pem bully.

Adapun petikaain lain yang sering terjadi di madrasah adalah ketidak sukaan melihat gaya berbicara dengan orang lain dan ada juga tingkah laku yang kurang sopan terhadap orang-orang hingga menyebabkan seseorang tidak suka melihat dirinya. Oleh sebab itu, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi kepala madrasah sebagai pemimpin di sekolah tersebut untuk mengatasi konflik antar peserta didik yang sering terjadi. Dalam hal ini kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan konflik ini.

Bila dihubungkan dengan pengelolaan konflik berarti bagaimana mencapai hasil dalam menyelesaikan konflik dengan mengambil keputusan berdasarkan rencana yang matang, melibatkan yang sedang mengalami konflik, mengatasi konflik dan selalu memonitor bagaimana konflik dapat dicari penyelesaiaanya. Di sini peran penting seorang pemimpin dalam menyikapi semua permasalahan yang ada disekolah sehingga konflik yang terjadi dapat diredam dan diselesaikan dengan baik. Tentunya konflik ini harus dapat diatasi dengan baik melalui cara-cara tertentu, Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian melalui skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik Di Mas Jeumala Amal”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal ?
2. Apa saja kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal?
3. Bagaimana solusi kepala madrasah terhadap pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal.
2. Untuk mengetahui kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal.
3. Untuk mengetahui solusi kepala madrasah terhadap pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Memberikan tambahan wawasan dalam pengembangan teori dan konsep tentang kepemimpinan dan konflik
 - b. Untuk menambah pengetahuan tentang bidang pendidikan
 - c. Untuk menambah dan mengembangkan ilmu dalam penyelesaian konflik

2. Secara Praktis

- a. Guru dapat meningkatkan kinerjanya jika konflik dapat diatasi dan dikelola dengan baik dan benar.
- b. Kepala madrasah dapat memanfaatkan konflik yang ada di madrasah untuk lebih memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan adanya konflik tersebut.
- c. Dapat memberikan manfaat pada lembaga pendidikan khususnya dalam pemecahan masalah konflik.

E. Definisi Operasional

Untuk mengetahui pokok yang terkandung dalam judul ini, maka perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, kata “pimpin” memiliki arti memimpin, menuntun, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih, mendidik, dan mengajari. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pimpinan adalah hasil memimpin, bimbingan, atau tuntutan. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin.⁶

2) Kepala madrasah

Kepala madrasah adalah agen berbagai komponen. Salah satu unsur tersebut adalah negara. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk

⁶. Bambang Syamsul Arifin, *Dinamika Kelompok*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) hal 93-94.

melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala madrasah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidik.⁷

Kepala madrasah sebagai top leader merupakan salah satu komponen terpenting yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Mulyasa mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim dan budaya sekolah, serta menurunnya perilaku nakal peserta didik. Sebagai kepala sekolah, tugas utamanya tidak hanya berperan sebagai pemimpin atau manajer, tetapi berperan juga dalam segala dimensi kehidupan sekolah. Oleh karena itu, minimal ada tujuh peran yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).⁸

3) Pengelolaan konflik

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.⁹

⁷. Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cita Pustaka, 2015), hal.140

⁸. E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal 24

⁹. Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press, 2002), 695.

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan terjadi.¹⁰

4) Peserta didik

Pengertian siswa atau peserta didik menurut ketentuan umum undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.¹¹ Dengan demikian peserta didik adalah orang yang mempunyai pilihan untuk menempuh ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depan.

Oemar Hamalik mendefinisikan peserta didik sebagai suatu komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional. Menurut Abu Ahmadi peserta didik adalah sosok manusia sebagai individu/pribadi (manusia seutuhnya). Individu di artikan "orang seorang tidak tergantung dari orang lain, dalam arti benar-benar seorang pribadi yang

¹⁰.Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik; Teori, Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal.1

¹¹.Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas*, (Bandung: Permana, 2006), h. 65.

menentukan diri sendiri dan tidak dipaksa dari luar, mempunyai sifat-sifat dan keinginan sendiri"¹²

F. Kajian Terdahulu

Bashor, Manajemen Konflik Ditengah Dinamika Pondok Pessantren dan Madrasah. Jurnal. Dalam Penelitian ini dikatakan bahwa dalam dinamika lembaga pendidikan Islam pasti muncul gejala atau konflik, baik konflik secara individu maupun konflik secara kelompok. Diakui atau tidak, lembaga pendidikan Islam khususnya pondok pesantren dan madrasah, memiliki kemungkinan konflik yang cukup tinggi dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang lain. Dari asumsi itulah tulisan ini bertujuan menganalisis peranan manajemen konflik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkup lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik menjadi sangat sentral dalam mengembangkan konflik yang ada di lembaga pendidikan pondok pesantren dan madrasah sebagai cara dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam menjadi lebih baik. Selain itu, karena sudah menjadi keniscayaan bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka mengendalikan konflik menjadi keharusan demi mencapai tujuan dalam lembaga pendidikan Islam.¹³

Nelda Tobing, upaya guru kelas dalam megatasi konflik antar siswa kelas lima dan enam di sekolah victory plus bekasi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana guru mengelola konflik yang terjadi antar siswa di kelas lima dan enam, yang terbagi menjadi tiga setrategi yang dipilih. Mengingat

¹². Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 205.

¹³. Bashori. 2016. *Manajemen Konflik Ditengah Dinamika Pondok Pessantren dan Madrasah*. 2016

konflik merupakan tofik yang sensitif dan sering kali bersinggung dengan emosi seseorang, maka pendekatan yang dilakukan penulis adalah dengan pendekatan kualitatif yakni dengan mengadakan kelompok diskusi dan wawancara secara individual. Melalui diskusi dan lima kelompok induvidual, penulis menemukan bahwa guru cukup kreatif dan memahami stategi pengelolaan konflik yang tepat dalam mengelola konflik yang terjadi diantara siswa dikelasnya. Namun demikian pemahaman mengenai definisi konflik perlu dibenahi oleh siswa. Guru perlu menanamkan pemahaman yang tepat mengenai definisi konflik kepada siwa agar siswa dapat mengidentifikasi terjadinya konflik sedini mungkin dan segera mengelolanya tanpa harus mengalami eksklasi terlebih dahulu.¹⁴

Budi Purwoko. Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya Fenomena maraknya konflik yang terjadi pada pelajar menjadi latar belakang dari penelitian ini. Berdasarkan data dari hasil angket studi pendahuluan yang menunjukkan bahwa seluruh siswa dari kelas xii mm SMK Mahardhika Surabaya yang berjumlah 177 siswa pernah mengalami konflik interpersonal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dinamika psikologis siswa ketika menghadapi konflik interpersonal dengan pihak lawan yang ditinjau dari ketiga aspek dalam teori segitiga ABC konflik Galtung dan cara penyelesaiannya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik studi kasus.¹⁵

¹⁴ . Nelda Tabing & Hotner Tmpubolon, Manajemen konflik dari dalam guru mengelola konflik antar siswa kelas lima dan enam di sekolah victory plus bekasi, 2014

¹⁵ . Jurnal administrasi pendidikan, Bahana manajemen pendidikan, volume 2 nomor 1, juli 2014,

Abai Manupak Tambunan. Strategi Kepala madrasah Dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan tentang kepala sekolah dalam melakukan strategi pengelolaan konflik menyikapi dampak negatif dari penerapan FullDay School. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah dapat melakukan berbagai strategi guna menyelesaikan konflik sehingga tidak mengganggu kinerja guru, kenyamanan anak, dan kepercayaan orang tua.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, kata “pimpin” memiliki arti memimpin, menuntun, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih, mendidik, dan mengajari. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pimpinan adalah hasil memimpin, bimbingan, atau tuntutan. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin.¹⁶

Menurut Ott (1996) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan khususnya perilaku orang lain. Menurut Wexley & Yuki Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka.

Dengan demikian pengertian kepemimpinan tersebut dapat timbul dari mana saja asalkan unsur-unsur dalam kepemimpinan itu terpenuhi, antara lain: adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang di pengaruhi, adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, adanya aktifitas, intraksi dan otoritas. Dengan melihat beberapa unsur tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampun seseorang untuk beraktifitas, memimpin, menggerakkan, atau

¹⁶. Bambang Syamsul Arifin, *Dinamika Kelompok*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) hal 93-94.

mempengaruhi bawahan, melakukan koordinasi serta mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁷

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar.¹⁸

Selanjutnya Nanang Fatah, kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam konsep pendidikan, Soetopo dan Soemanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk memengaruhi dan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela.

Menurut Terry, bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan.¹⁹

Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Salah satu unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi

¹⁷ . Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*(Jakarta, Rineka Cipta, 2004) h.2

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 15

¹⁹ . Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: PT RajaGra findo Persada), hal 107-108.

anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidik.²⁰

Kepala sekolah sebagai top leader merupakan salah satu komponen terpenting yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Mulyasa mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim dan budaya sekolah, serta menurunnya perilaku nakal peserta didik. Sebagai kepala sekolah, tugas utamanya tidak hanya berperan sebagai pemimpin atau manajer, tetapi berperan juga dalam segala dimensi kehidupan sekolah. Oleh karena itu, minimal ada tujuh peran yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).²¹

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu ketrampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain.

2. Fungsi Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisaratkan bahwa

²⁰ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan....* hal:140.

²¹ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal 24

setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Tetapi untuk merumuskan apa yang dimaksud fungsi kepemimpinan adalah sulit, sama sulitnya memberi definisi tentang kepemimpinan itu sendiri.

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan intraksi antara manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung dilingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak dapat dilakukan sebagai kegiatan rutin dan diulang-ulang.²²

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan(direction) dan tingkat dukungan (support) dari anggota organisasi, yang secara operasional dibedakan menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan antara lain:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikatormerupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

²². Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.53

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang di nilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan putusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dilaksanakn dengan maksud untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah di tetapkan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam mengantifkan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpiny, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali atau terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain, keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan pelimpahan di berikan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian termaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Dalam proses kepemimpinan selalu terlihat titik berat yang berbeda dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan, antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya. Diantaranya ada yang lebih mengutamakan fungsi instruktif, sedang yang lainnya menerapkan fungsi delegasi, yang berikutnya partisipasi dan lain-lain. Disamping itu mungkin pula ada yang melaksanakannya dalam bentuk kombinasi. perbedaan-perbedaan tersebut mengakibatkan terjadinya berbagai tipe kepemimpinan

Sebagai seorang yang bertanggung jawab penuh dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah diharuskan menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif bagi siswa maupun bagi tenaga pendidik, sehingga menjadi nyaman dalam kegiatan belajar mengajar, baik itu dari siswa siswi maupun dari tenaga pendidik.

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

a. Tipe – tipe Kepemimpinan

Pada umumnya, para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama, yaitu otokratis, militeristik, paternalistik, karismatik, dan demokratis.

1) Tipe pemimpin otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah:

- a) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa bawahan sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain karena menganggap dialah yang paling benar
- e) Selalu bergantung pada kekuasaan formal
- f) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin otokratis tersebut, dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak manusia sehingga tidak dipakai dalam organisasi modern.

2) Tipe Kepemimpinan militeristis

Perlu diperhatikan bahwa seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bertipe militeristis. Seorang pemimpin bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan, perintah untuk mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan pangkat dan jabatannya.

- c) Senang pada formalitas yang berlebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat - sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristik, jelaslah bahwa tipe ini bukan merupakan tipe pemimpin yang ideal.

3) Tipe pemimpin paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik, mempunyai ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh sifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang - kadang, pendekatan yang dilakukan bersifat terlalu sentimental. Sifat-sifat umum tipe pemimpin paternalistik adalah sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sehingga jarang terjadi pelimpahan wewenang
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif dan gaya kreasi
- e) Sering menganggap dirinya paling tahu segala hal. Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu, pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi, ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya, pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4) Tipe kepemimpinan karismatik

Sampai saat ini, para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab seorang pemimpin memiliki karisma. Salah satunya yaitu Percaya diri yang besar. Artinya para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya baik dalam arti berpikir maupun bertindak. Tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar sehingga mempunyai pengikut yang sangat banyak.

5) Tipe kepemimpinan demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.²³

b. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan.

²³. Khaerul Umam, Manajemen Organisasi, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012) hal 135 -

Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah: a) Konsultasi ke bawah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimiliki oleh para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua putusan yang diambil serta dapat menjalankannya; b) Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan peran serta orang-orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki pemimpin. c) Konsultasi ke atas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seseorang atasan yang berkemampuan lebih besar dari manajer.

Berangkat dari berbagai konsep tentang gaya kepemimpinan partisipatif, maka gaya kepemimpinan pendidikan partisipatif adalah pemimpin pendidikan yang lebih melibatkan partisipasi guru, siswa, dan staf administrasi dalam setiap pengambilan keputusan, baik aturan pendidikan maupun putusan-putusan lain.²⁴

2) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kepatuhan pengikut terhadap pimpinan merupakan corak gaya kepemimpinan otokratik. Dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan yang bersumber pada tradisi, pengikut patuh pada pimpinan bukan dilandaskan pada tatanan impersonal, tetapi menjadi loyalitas pribadi dan membiasakan diri tunduk pada kewajiban.

²⁴.Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo, CV: Nata Karya, 2021) H.6-7

Pemimpin yang bergaya otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang bertujuan pada membenaran segala tindakan yang ditempuhnya untuk mencapai tujuan. Secara ringkas, kepemimpinan otokratik lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan daya kreatif para pengikut.²⁵

3). Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan laissez faire meliputi: persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan.

Pemimpin bergaya laissez faire memposisikan dirinya sebagai “Fasilitator”. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para anggota organisasi telah dapat mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada semua aturan pencapaian yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin gaya ini cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak peran untuk mencampuri arah dan perkembangan organisasi.

Kepemimpinan pendidikan laissez faire akan sangat permisif terhadap daya kreatifitas yang dilakukan oleh guru, staf administrasi, siswa selama masih tetap dalam rangka memajukan pendidikan. Namun, yang menjadikan dampak negatif, adalah intervensi yang terlalu longgar dari

²⁵. Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, H.7

seorang pemimpin menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan menjadi berkurang.²⁶

4). Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional secara eksplisit diartikan sebagai gaya kepemimpinan dimana pemimpin dan bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Artinya, kepala sekolah mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya/ para guru dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.²⁷

Kepemimpinan yang transformasional menyangkut nilai-nilai, terutama berupa nilai-nilai yang relevan bagi proses pemberdayaan organisasi seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab. Tiga komponen kepemimpinan transformasional meliputi: kharisma (*proses*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian yang diindividualisasi (*individualized consideration*).²⁸

Pemimpin merupakan suatu *lakon*/peran dalam system tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Gaya kepemimpinan ada 4 yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan gaya kepemimpinan transformasional.

²⁶. Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, H.8-9

²⁷. Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi* Dibidang Pendidikan, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014). 59

²⁸. Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, H.9

4. Tugas Kepemimpinan

Hasibuan mengemukakan tugas-tugas kepemimpinan yang merupakan cerminan dari perilakunya dalam melaksanakan proses kepemimpinan antara lain :

1. Mengambil Keputusan

pemimpin dalam mengambil keputusan adalah sentral dan strategis. Salah satu fungsi manajemen, dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa decision maker memiliki gaya tersendiri. Biasanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin ada beberapa yang sering menjadi pola dalam pengambilan keputusan. Seringkali seorang manajer menggunakan dua atau tiga gaya dalam pengambilan keputusan. Kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan ditentukan pada Gaya yang digunakan oleh pemimpin atau manajer. Informasi yang sama akan dievaluasi dan diambil keputusannya dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini membantu menjelaskan mengapa manajer yang berbeda membuat keputusan yang berbeda. Secara keseluruhan, analisis gaya pembuat keputusan berguna dalam memberikan pemikiran mengenai bagaimana menghadapi berbagai gaya pengambilan keputusan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat dan menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dengan berbagai pertimbangan yang telah diperhitungkan secara matang.²⁹

2. Mengembangkan Imajinasi

Pada proses kepemimpinan, imajinasi sang pemimpin merupakan pemberi izin bagi perencanaan yang baik dan investasi pada kualitas proses

²⁹.Suparno, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*

usaha yang prima. Imajinasi sang pemimpin menjadi mercusuar dan koridor bagi semua proses dalam keseharian kerja organisasinya. Karenanya, para pemimpin dengan imajinasi yang spektakular tidak boleh terpisahkan jauh dari mereka yang dipimpinnya. Kehadirannya yang dekat, baik secara fisik, emosional atau secara sistemik, menentukan kepatuhan perilaku organisasinya kepada jalan-jalan pencapaian kualitas masa depan yang ada dalam imajinasinya.

Organisasi yang dipimpin oleh seorang yang tidak memiliki imajinasi adalah organisasi yang tidak memiliki masa depan. Seorang pemimpin adalah seorang visualizer “dia yang membayangkan”. Dan karena dia juga yang berwenang, maka dia akan membatasi dan menghalangi perilaku organisasi (para pembantunya) yang tidak dilihatnya dalam mendukung pencapaian imajinasinya.

3. Mengembangkan Kesetiaan Pengikutnya

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / *power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak

memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.³⁰

4. Pengendalian

Pengendalian dalam kepemimpinan ini artinya pemimpin mampu untuk mengendalikan semua aktivitas atau pekerjaan anggotanya. Supaya, mereka mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya secara efektif guna mencapai tujuan dan tidak keluar dari aturan yang ditetapkan sebelumnya.

5. Pelaksanaan

Pemimpin memiliki tugas memberikan arahan ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin berusaha menentukan pencapaian visi dan misi organisasi melalui berbagai kegiatan organisasi.

B. Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen Konflik

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial, dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan

³⁰. Vietzal Rivai, Bahtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.21

terjadi.³¹ Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu.³²

Kata konflik menurut Kartini Kartono mengandung beberapa pengertian. Konflik terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu :

- a. Konflik yang negatif, dalam hal ini konflik dikaitkan dengan dengan sifat-sifat yang berbau dengan animalistik, yang di dalamnya terkandung adanya: kebuasan, kekasaran, kekerasan, barbarisme, pengrusakan, penghancuran, destruktif, irasional, tanpa kontrol emosi, terjadi pemogokan, kerugian organisasi, pekerjaan terbengkalai, pelanggan diabaikan, hasil kerja menurun, biaya operasional organisasi meningkat, terjadinya kebencian, huru-hara, permusuhan, pemogokan dan seterusnya.
- b. Konflik yang positif, biasanya hal ini dikaitkan dengan hal-hal yang konstruktif yaitu adanya petualangan, pembaharuan, inovasi, kreasi, pertumbuhan, pemutakhiran, rasionalisasi, pengembangan produk dan lainnya.
- c. Konflik yang netral. Dalam hal ini konflik disebabkan oleh adanya perbedaan yang disebabkan karena perbedaan perilaku, perbedaan latar

³¹ . Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik ; Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2010), hlm. 1

³² . Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, (Bandung : Mandar Maju, 2007), hlm. 3

belakang, perbedaan pendidikan, perbedaan kebiasaan, perbedaan adat istiadat maupun adanya perbedaan tujuan.³³

Konflik sering terjadi akibat kesalahan dalam komunikasi. Suatu kebenaran yang ditemukan dengan pola komunikasi yang tidak bersahabat, cenderung menjadi informasi yang diterima dengan tidak baik. Disisi lain struktur organisasi termaksud sektor penyebab konflik yang tidak kecil. Karena masingmasing unit organisasi memiliki tugas dan kepentingan yang biasa saling bergesekan dan berbenturan. Kemudian yang menyebabkan konflik yang tidak kalah banyaknya adalah faktor manusia. Hal ini dikarenakan sifat keperibadian yang beragam dan unik. Setiap pribadi dapat saja memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda, begitu juga sikap otoriter dan mau menang sendiri, individualitas, dan sifat-sifat pribadi lainnya. Kesemuanya itu dapat menimbulkan konflik disemua organisasi.³⁴

Manajemen konflik termaksud pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi(termaksud tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan. Bagi pihak luar (diluar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga yang diperlukan informasi yang akurat tentang situasi konflik.³⁵

Dari beberapa pengertian diatas, konflik dapat diartikan situasi atau proses intraksi yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau pandangan antara dua orang

³³.Kusworo,*Manajemen Konflik & Perubahan dalam Organisasi*,(Jatinangor,Alqaprint Jatinangor,2019).H.7-8

³⁴ . Hendyat Soetopo. *Prilaku Organisasi, Teori dan Praktek Dibidang Pendidikan* (Bandung:Remaja Rosdakarya.2010), h. 267

³⁵ . Husaini usman, *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010),Ed.3.cet.2, h.466

atau lebih sesama anggota organisasi yang satu dengan yang lain, yang bersumber dari perbedaan latar belakang , tujuan keinginan serta kebutuhan, dan adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi antara pelakumaupun pihak luar dalam satu konflik.

2. Faktor- Faktor Penyebab Konflik

Penyebab konflik secara khusus adalah sebagai berikut:

- a. Konflik diri sendiri dengan seseorang dapat terjadi karena perbedaan peranan (atasan dan bawahan), kepribadian, dan kebutuhan (konflik vertikal).
- b. Konflik diri sendiri dengan kelompok dapat terjadi karena individu tersebut mendapat tekanan dari kelompoknya, atau individu bersangkutan telah melanggar norma-norma kelompok sehingga dimusuhi atau dikucilkan oleh kelompoknya. Berubahnya visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan aksi organisasi.
- c. Kelompok dengan kelompok dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena ambisi salah satu atau kedua kelompok untuk lebih berkuasa, ada kelompok yang menindas, ada kelompok yang melanggar norma-norma budaya kelompok lainnya, ketidakadilan kelompok lainnya, dan keserakahan kelompok lainnya (konflik primordial).

- d. Konflik antarorganisasi dapat terjadi karena perebutan kekuasaan, baik ekonomi maupun politik (konflik horizontal dan konflik elite politik).³⁶

Namun beberapa sosiolog menjabarkan banyak faktor yang menyebabkan terjadinya konflik, diantaranya yaitu:

a. Adanya rasa iri hati

Sudah menjadi kodrat manusia, bahwa sejak ia dilahirkan di dunia ini manusia dibekali dengan daya cipta, rasa dan karsa. Bekal yang dibawa sejak manusia lahir ini tidaklah sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya ada yang diberi kelebihan di bidang tertentu, sedangkan di bidang lainnya ia memiliki kekurangan. Bagi mereka yang diberi kelebihan keterampilan kadang-kadang ia memanfaatkan keahliannya untuk melakukan pendekatan kepada pimpinan sehingga pimpinannya memberikan fasilitas yang berlebih dibandingkan dengan mereka yang memiliki keterampilan yang kurang. Berhubung adanya perlakuan yang dianggap kurang adil dari pimpinan kepada bawahan baik secara individu maupun kelompok, maka hal tersebut akan menumbuhkan rasa iri hati, tidak senang kepada individu atau kelompok yang lain, dan lambat laun bila tidak disadari oleh pimpinan akan menimbulkan permusuhan. Oleh karena

³⁶. Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 436

itu, hal ini harus dicegah secepatnya agar tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan.

b. Munculnya friksi antarindividu

Organisasi yang terdiri dari beberapa unit kerja, di mana antara unit-unit kerja tersebut mempunyai hubungan kerja yang berlainan. Dalam hubungan kerja tersebut apabila salah satu individu yang mengadakan hubungan kerja dengan unit lainnya, di mana mereka saling memengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Dalam hubungan kerja ini kadang-kadang ada di antara mereka yang merasa lebih dominan memengaruhi individu lainnya. Bila dalam berinteraksi tersebut di antara mereka tidak ada kesepahaman maka akan terjadi gesek-gesekan dan apabila hal ini berlangsung terus maka sangat mungkin akan terjadi konflik di antara mereka.

c. Moralitas rendah

Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya kerja sama yang harmonis antara unit kerja yang satu dengan unit kerja yang lainnya. *Team work* yang solid dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilannya. Apabila dalam *team work* tersebut terdapat satu atau dua orang yang memiliki moralitas yang rendah dapat mengakibatkan terganggunya kinerja organisasi dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Mereka yang memiliki moralitas rendah senantiasa akan mengedepankan emosi yang bermuara pada terjadinya konflik bila dibandingkan dengan

persahabatan. Mereka yang memiliki moralitas rendah biasanya memiliki kompetensi kinerja yang rendah, kinerjanya biasanya kurang terkontrol dan tidak melakukan perhitungan dengan cermat. Orang yang demikian di samping akan memengaruhi kinerja organisasi juga akan memunculkan konflik.³⁷

Perbedaan pendirian, budaya, kepentingan, dan sebagainya tersebut diatas sering terjadi pula pada situasi-situasi perubahan sosial, dengan demikian perubahan-perubahan sosial itu secara tidak langsung dapat dilihat sebagai penyebab juga terjadinya (peningkatan) konflik-konflik sosial. Perubahan-perubahan sosial yang cepat dalam masyarakat akan mengakibatkan perubahan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat. Dan perubahan nilai-nilai masyarakat itu akan menyebabkan perbedaan-perbedaan pendirian dalam masyarakat.

3. Dampak Konflik

Diakui atau tidak, keberadaan atau kehadiran konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dielakkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berakhirnya konflik antarkelompok dalam suatu organisasi dapat bersifat positif dan juga dapat pula bersifat negatif bagi organisasi. Positif atau negatifnya dampak dari suatu konflik sangat tergantung dari pengaruh konflik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

³⁷. Kusworo, *Manajemen Konflik & Perubahan dalam Organisasi*, (Jatinangor, Alqaprint Jatinangor, 2019). H.57

Keberadaan konflik berdampak besar dalam kehidupan suatu organisasi, juga bagi kehidupan manusia secara individual maupun kelompok, secara langsung maupun tidak langsung, secara positif dan secara negatif. Identifikasi Tahapan Konflik dan Dampak Konflik mampu menciptakan suatu perubahan bagi kehidupan manusia. Konflik dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan manusia menjadi lebih baik ataupun sebaliknya.³⁸

Dalam sebuah konflik akan menimbulkan berbagai macam dampak. Dari berbagai macam dampak konflik tidak semuanya bernilai negatif, namun juga ada dampak yang bernilai positif, dampak-dampak tersebut adalah sebagai berikut:

a. Dampak Positif Konflik

Bila upaya penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang dinampakkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai akibat seperti:

- 1) meningkatkan keterlibatan dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, seperti hampir tidak pernah ada karyawan yang absen tanpa ada alasan yang jelas, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, pada waktu jam kerja setiap karyawan menggunakan waktu secara efektif, hasil kerja meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya.

³⁸. Kusworo,..., (Jatinangor, Alqaprint Jatinangor, 2019). H. 78-79

- 2) Meningkatkan hubungan kerjasama yang produktif. Hal ini terlihat dari cara pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan analisis pekerjaan masing-masing.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja untuk melakukan kompetensi secara sehat antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi, seperti terlihat dalam upaya peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab, loyalitas, kejujuran, inisiatif dan kreatif.
- 4) Semakin berkurangnya tekanan-tekanan, yang dapat membuat stres bahkan produktivitas kerja semakin meningkat. Hal ini karena karyawan memperoleh perasaan-perasaan aman, kepercayaan diri, penghargaan dalam keberhasilan kerjanya atau bahkan bisa mengembangkan karir dan potensi dirinya secara optimal.
- 5) Banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan karirnya sesuai dengan potensinya melalui pelayanan pendidikan (education), pelatihan (training), dan konseling (counseling) dalam aspek kognitif efektif, dan psikomotorik, semua ini bisa menjadikan tujuan organisasi tercapai dan produktivitas kerja meningkatkan akhirnya kesejahteraan karyawan terjamin.

b. Dampak Negatif Konflik

Dampak negatif konflik sesungguhnya disebabkan oleh kurang efektifnya dalam pengelolaannya yaitu ada kecenderungan untuk membiarkan konflik tumbuh subur dan menghindari terjadinya konflik, akibatnya munculnya keadaan-keadaan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan jumlah absensi karyawan dan seringnya karyawan mangkir pada saat jam-jam kerja sambil mendengarkan sandiwara radio, berjalan mondar-mandir menyibukkan diri, tidor selama pimpinan tidak ada ditempat, pulang lebih awal atau datang terlambat dengan berbagai alasan yang tidak jelas.
- 2) Banyaknya karyawan mengeluh karena sikap perilaku teman kerjanya yang dirasakan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Seringkali terjadi perselisihan antara karyawan yang bisa memancing kemarahan, ketersinggungan yang akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan, kondisi psikis dan keluarga.
- 4) Banyak karyawan yang sakit-sakitan, sulit untuk berkonsentrasi atas pekerjaannya, muncul perasaan kurang aman, merasa tertolak oleh teman dan atasan, merasa tidak dihargai hasil kerjanya, timbulnya stres yang berkepanjangan.
- 5) Seringnya karyawan melakukan mekanisme pertahanan diri bila memperoleh teguran atasan.
- 6) Meningkatnya kecenderungan yang keluar masuk dan ini disebut labar trun over. Kondisi yang seperti ini bisa mengakibatkan kelancaran dan kesetabilan organisasi secara menyeluruh karena produksi bisa macet, kehilangan karyawan potensial, waktu tersisa hanya untuk kegiatan seleksi dan memberikan latihan dan dapat muncul pemborosan³⁹

³⁹ . Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta, Salemba Humanika, 2013) h. 106-109

Konflik dapat dikatakan bermanfaat bagi organisasi jika keberadaan konflik tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk melakukan perubahan, meningkatkan inovasi, kreasi dan untuk pengembangan organisasi ke arah yang lebih positif sehingga organisasi memiliki nilai tambah, dapat menghasilkan cara kerja yang sistematis serta keputusan yang mempermudah pemecahan permasalahan yang lebih sistematis dengan berbagai alternatif yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih konstruktif dengan melibatkan berbagai pihak termasuk ide kreatif para pekerja.

4. Strategi Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik adalah suatu upaya yang diharapkan oleh pihak-pihak berkonflik. Untuk menjalankan kehidupan yang damai. Konflik adalah produk yang timbul dari sebuah hubungan antar individu, timbulnya konflik karena adanya sebuah perselisihan-perselisihan, sehingga untuk menyelesaikan konflik dapat dilakukan dengan cara meluruskan kembali perselisihan-perselisihan yang terjadi. Komunikasi yang baik merupakan cara yang paling utama harus dilakukan untuk menjadikan konflik yang ada dapat terselesaikan dan terpecahkan secara baik.⁴⁰

Pendekatan penyelesaian konflik oleh pemimpin dikategorikan dalam dua dimensi ialah kerjasama/tidak kerjasama dan tegas/tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada 5 macam pendekatan penyelesaian konflik :

⁴⁰ . Husaini Usman, Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset pendidikan) ..., h. 277

a. Menghindar

Metode penghindaran (*Advoidance*) dengan metode ini tidak kooperatif serta tidak pula asertif, dalam metode ini kelompok menyembunyikan ketidaksetujuannya, serta menarik diri dari situasi yang ada dan kelompok tersebut berperilaku tetap netral dan tidak memihak kepada siapa pun.

b. Mengakomodasi

Metode sama rata (*Accomodation atau smoothing*) metode ini mengedepankan kooperatif namun tidak asertif, kelompok ini memberikan kesempatan kepada kelompok lainnya untuk membuat aturan yang akan diberlakukan, metode ini mengabaikan adanya perbedaan untuk mempertahankan keharmonisan.

c. Kompetisi

Metode kompetisi (*Competition*) atau perintah autokrasi. Metode ini menjadi asertif, namun tidak kooperatif, kelompok ini bekerja dengan melawan keinginan kelompok yang lainnya, ia siap terlibat dalam persaingan menang-kalah dan menekan pihak lainnya dengan menggunakan kewenangan yang ia miliki.

d. Kompromi atau Negosiasi

Metode kompromi (*Compromise*) metode ini mengedepankan adanya kompromi dan asertif pada tingkat sedang untuk melakukan tawar-menawar dalam proses penyelesaian yang dapat diterima. Pada metode ini

masing-masing kelompok memiliki sedikit kemenangan dan sedikit kekalahan.

e. Memecahkan Masalah atau Kolaborasi

Metode kolaborasi (*Collaboration*) atau metode pemecahan masalah (*problem solving*). Dengan menggunakan metode ini menjadikan kelompok-kelompok mengedepankan kooperatif dan asertif, dengan metode ini mencoba untuk memenuhi kepentingan setiap individu secara penuh kerja dengan perbedaan, menemukan dan memecahkan permasalahan yang ada sehingga masing-masing individu memperoleh keuntungan.

Kolaborasi sebagai metode penyelesaian konflik (*problem solving*) mencoba untuk menyelesaikan perbedaan dasar yang menyebabkan terjadinya konflik. Hal yang demikian ini merupakan metode pengelolaan konflik yang paling efektif. Hal ini merupakan bentuk dari metode konflik “menang-menang” (*win-win conflict*) di mana permasalahan yang berkaitan dengan konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan tujuan saling menguntungkan kedua belah pihak yang sedang berkonflik. Hal yang demikian biasanya terjadi melalui kegiatan konfrontasi terhadap permasalahan maupun keinginan dari pihak-pihak yang terlibat sehingga dengan cepat dapat dikenali dengan membatasi penyebab konflik yang paling besar dan mendasar semua permasalahan yang berhubungan dimunculkan serta dibahas secara terbuka sehingga dengan menggunakan metode konflik menang-menang merupakan gaya interpersonal mengelola konflik yang paling disukai.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Konflik

Setiap pemimpin yang akan menyelesaikan atau mengatasi konflik pasti tidak akan terlepas dengan istilah pengaturan konflik, atau yang lebih umumnya disebut dengan manajemen konflik. Oleh karena itu konflik yang terjadi dimadrasah atau lembaga lain membutuhkan pengelolaan dengan mengatur konflik tersebut sesuai dengan manajemen konflik. Manajemen konflik adalah proses pengelolaan dan pengaturan konflik agar tidak berakibat pada kerusakan lembaga atau organisasi.

Pemicu utama konflik ialah perbedaan, dari perbedaan tersebut kemudian berlanjut menjadi pertengkaran atau perselisihan. Sekecil apa pun konflik itu tidak bisa dianggap sepele juga tidak harus disikapi secara berlebihan. Kita bisa mengelola sikap kita dalam menghadapi konflik dengan mengetahui dan memahami akar permasalahannya. Karena kalau konflik di biarkan, maka akan menimbulkan perselisihan yang akan berdampak terhadap perkembangan organisasi, bahkan pihak yang terlibat akan menjadi terancam.⁴¹

Tugas kepemimpinan kepala madrasah tidak lepas dari fungsi utama yaitu administrator, pemimpin, manajer, dan supervisor pendidikan. Administrator pendidikan berarti kepala madrasah harus dapat mendayagunakan berbagai sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta media pendidikan lainnya secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

⁴¹ . Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, (Jakarta, Alfabeta, 2008), h. 70-71

Kepala madrasah sebagai pemimpin berarti kepala madrasah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengembangkan mutu profesional guru. Sedangkan maksud dari kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan berarti kepala madrasah hendaklah pandai meneliti, membina dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasahnyanya sehingga tujuan pendidikan dimadrasah itu semaksimal mungkin dapat dicapai.

Kepala madrasah juga dapat diartikan sebagai personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan fungsi manajemen kepala madrasah bahwa untuk melakukan tugas tersebut kepala madrasah tidak lepas dari kegiatan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Terlepas dari keempat fungsi tersebut salah satu tugas kepala madrasah yang teramat penting pula yang berkaitan dengan fungsi manajemen adalah menanggulangi konflik.⁴²

Konflik akan terjadi dimadrasah sejalan dengan meningkatnya kompleksitas kehidupan, dan himpitan pekerjaan, sehingga kepala madrasah harus mampu mengatasinya, karena dapat menurunkan potensi kinerja, kemampuan mengatasi konflik yang terjadi di madrasah menuntut keterampilan menanggulangi konflik.

⁴², Winardi. . Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan) cet ke-2, Mandar Maju: (bandung,2007) h.17

Adapun tahap tahap dalam penyelesain konflik antara lain :

- 1) Perencanaan analisis konflik, tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi, menentkan sebab-sebab masalah dan pihak-pihak yang terkait. Analisis konflik dalam konteks ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk menelaah, menemukan dan memformulasikan kondisi peserta didik secara komprehensif dalam kerangka program pembangunan mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Analisis konflik bukan kegiatan penelusuran yang berdiri sendiri tetap berkaitan erat dengan elemen dan tugas pokok pengembangan dan pola pengelolaan konflik secara berkelanjutan.
- 2) Penilaian konflik, tahap ini dilakukan untuk mengetahui kondisi konflik dan pemecahannnya, apabila konflik sudah mendekati titik rawan, yang akan menimbulkan dampak negatif, atau akan menimbulkan dampak positif. Dalam rangka penanganan konflik “Penilaian (Assessment)” berfungsi untuk mendapatkan gambaran potensi, dampak sosial, dan bagaimana konflik itu sendiri terjadi. Hasil dari penilaian tersebut menjadi bahan perumusan perencanaan penyelesaian dan pemantauannya.
- 3) Pemecahan konflik, tahap ini merupakan tindakan untuk memecahkan konflik termaksud memberi stimulasi.⁴³ Apabila konflik belum berada pada titik kritis, sebaiknya kepala sekolah

⁴³ Winardi. Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan. 2007)..., h. 37

mengambil langkah pencegahan. Memang derajat konflik sulit ditentukan, karena memang tidak ada standar yang baku. Hanya pengalamanlah yang dapat menakar derajat konflik tersebut. Gaya kepemimpinan situasional dari kepala sekolah diyakini dapat meminimalisir terjadinya konflik di sekolah.

Kepala madrasah dapat menjadi pihak utama dalam memecahkan konflik terjadi dilembaga, yakni melibatkan diri secara aktif dalam situasi yang berkembang, dalam kasus apapun kepala madrasah harus menjadi pemimpin yang terampil dalam dinamika konflik. Sehingga dapat menimbulkan prestasi seluruh tenaga pendidik dilembaga. Meskipun konflik sudah mengganggu dan membahayakan pencapaian tujuan pendidikan, kepala madrasah harus tetap harus dapat mengatasinya.

Untuk dapat mengatasi konflik perlu memahami sebab-sebab serta sumber-sumbernya serta strategi mengatasi konflik yang lebih baik. Karena jika masalah-masalah yang terjadi dibiarkan, secara otomatis akan mengganggu kinerja mereka yang dan nantinya akan berimpas pada kualitas pendidikan yang dihasilkan. Untuk itu disinilah peran kepala madrasah yang sesungguhnya, yaitu mengarahkan segala kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinasi, dan mengarahkan orang lain terutama untuk mengatasi segala persoalan atau konflik. Konflik yang ada untuk pengembangan ilmu dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dikerjakan lebih efektif dan efisien didalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu: metode meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian kualitatif ini mengembangkan konsep yang didasarkan atas data yang bersifat induktif dan lebih mengutamakan proses dari pada hasil. Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah Penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.⁴⁴

B. Subjek Penelitian

Menurut Bambang Prasetyo “Subjek penelitian merupakan kasus atau orang yang diikuti sertakan dalam penelitian tempat peneliti mengukur variabel penelitiannya.”⁴⁵

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 15.

⁴⁵ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 158

Dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan orang-orang yang memberikan data yang jelas dari objek yang diteliti dan memberikan informasi yang akurat. Adapun yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini antara lain, *Pertama*, Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, adapun penentuan Kepala Sekolah sebagai subjek penelitian mengingat kepala sekolah yang bertanggungjawab atas semua kegiatan yang berkaitan dengan sekolah. *Kedua*, Guru BK. *Ketiga*, Wali Kelas, adapun penentuan wali kelas sebagai subjek penelitian mengingat guru tersebut merupakan pendidik yang dituntut untuk profesional dalam setiap bidangnya masing-masing. Dan yang *keempat* siswa yang bermasalah.

C. Instrumen Pengumpulan Data (IPD)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa instrumen adalah alat yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu.⁴⁶ Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal”, penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Lembar Observasi yaitu lembar yang berisi gambaran dengan keadaan lingkungan sekolah, khususnya berkaitan dengan kepala madrasah yang mengambil kebijakan mengenai pengelolaan konflik antar peserta didik di MAS Jeumala Amal agar dapat mengurangi terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah.

⁴⁶ Kamisa, Kamus Besar Bahasa Indonesia..., h.264

2. Lembar wawancara yaitu pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal, sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan objektif.

3. Lembar dokumentasi adalah berupa data-data tertulis yang diambil di MAS Jeumala Amal, mengenai gambaran umum sekolah, pada saat guru mengajar dan keadaan siswa di sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan “observasi, wawancara, dan dokumentasi.”⁴⁷ Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Nasution dalam Sugiono menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan seiring dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda-benda yang kecil dan jauh dapat diobservasi dengan jelas.⁴⁸ Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan langsung kelapangan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...*, h. 309

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 310

berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengambilan kebijakan akademik.

2. Wawancara

Menurut Setyadin menyatakan bahwa “wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik”. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan se jelas mungkin kepada subjek penelitian.⁴⁹

Alasan peneliti menggunakan teknik wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang peneliti teliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek tersebut, apa yang peneliti tanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan juga masa akan datang. Wawancara mendalam ini menggunakan sistem terbuka. Peneliti melakukan wawancara secara berulang-ulang untuk mendapatkan informasi yang jelas dan data yang akurat. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan *tape recorder*, alat kamera, pedoman wawancara, *note book* dan alat lain yang sekiranya penting pada saat wawancara.

Langkah-langkah wawancara peneliti menggunakan tujuh langkah yaitu: 1) menetapkan kepada siapa wawancara ini akan peneliti lakukan, 2) menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan. 3) mengawali atau membuka alur wawancara. 4) melangsungkan wawancara. 5)

⁴⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 160

mengkonfirmasiikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya. 6) menuliskanhasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan 7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah peneliti peroleh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data-data yang telah di dokumentasikan dalam berbagai bentuk. Dokumentasi juga dapat diartikan suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang di buat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sugiyono menyatakan bahwa dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁰

Teknik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, tabel, foto-foto, rekaman audio dan sebagainya. Dalam penelitian ini penelaah dokumen, seperti profil sekolah, visi misi serta tujuan sekolah, jumlah guru, jumlah siswa, sarana prasarana sekolah, data-data prestasi siswa dari tahun ke tahun serta data-data lain yang menurut peneliti dapat mendukung penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 329

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵¹

Tehnik Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menggambarkan kejadian faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian yang dilakukan di Mas Jeumala Amal. Penerapan tehnik analisi data dilakukan melalui tiga tahan yaitu:

1. Reduksi (reduction)

Dalam penelitian ini peneliti melihat data-data yang ada MAS Jeumala Amal, berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian. Sejak tahap ini analisa data sudah dilaksanakan karena reduksi data juga merupakan bagian yang takterpisahkan dari analisis data.

2. Penyajian Data

Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penyajian data yaitu dari data/hasil yang didapat dilapangan dan telah dikelompokkan atau di rangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari yang telah didapat, seperti hasil dari observasi, maka peneliti akan mengurutkan observasi yang mana

⁵¹ . Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.89

terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan.

Penyajian data yang merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dalam teks naratif. Penyusunan informasi tersebut dilakukan secara sistematis sehingga lebih jelas maksud dari penelitian dilakukan. Penyajian data juga dalam bentuk tema-tema pembahasan sehingga mudah dipahami makna yang terkandung di dalamnya.

3. Penarikan kesimpulan

Peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari apa yang telah peneliti lakukan dalam penyajian data. Dengan demikian kesimpulan yang ada dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidaksesuaian apa yang ingin diteliti dengan hasil yang diteliti karena penelitian ini masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah peneliti berada di lapangan untuk melakukan penelitian. Peneliti disini melakukan penelitian karena ingin menemukan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum pernah ada diteliti oleh peneliti lain.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data peneliti didasarkan atas dasar kriteria-kriteria tertentu, untuk menjamin kepercayaan data yang peneliti peroleh melalui penelitian. Kriteria keabsahan data yang akan peneliti lakukan adalah seperti yang dianjurkan oleh Lincoln dan Guba, kriteria tersebut ada empat

macam, yaitu (1) kredibilitas; (2) transferabilitas; (3) dependabilitas; dan (4) konfirmabilitas.

1. Kredibilitas

Kredibilitas data peneliti maksudkan untuk membuktikan data yang berhasil peneliti kumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu teknik triangulasi sumber, metode dan teori, pengecekan anggota, kehadiran peneliti di lapangan diskusi dengan teman sejawat, pengamatan secara terus menerus dan pengecekan kecukupan referensi.

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang sering digunakan adalah pemeriksaan terhadap sumber yang lain. Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan kriteria untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer pada konteks lain.

Untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan diusahakan dapat

mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang diperlukan oleh pembaca, agar para pembaca dapat memahami temuan – temuan yang diperoleh

3. Dependabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Konsep dependabilitas (ketergantungan) lebih luas dikarenakan dapat memperhitungkan segala-galanya.

4. Komfirmabilitas

Pengauditan komfirmabilitas (*confirmability audit*) dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya, pengauditan komfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil penelitian, sedangkan pengauditan dependabilitas digunakan untuk menilai proses yang dilalui peneliti dilapangan. Inti pertanyaan pada komfirmabilitas adalah: apakah keterkaitan antara data, informasi, dan interpretasi yang dituangkan dalam organisasi pelaporan didukung oleh materi-materi yang tersedia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MAS Jeumala Amal pada tanggal 21-23 Maret 2022, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

MAS Jeumala Amal merupakan salah satu madrasah menengah atas swasta yang ada di provinsi Aceh, masa pendidikan di MAS Jeumala Amal ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas x sampai kelas xll. Yayasan Teuku laksamana Haji Ibrahim atau lebih di kenal dengan Dayah Jeumala Amal didirikan pada tanggal 2 januari 1986. Mulai merintis dunia pendidikan melalui pendidikan pondok pesantren moderen Dayah Jeumala Amal di Lueng Putu Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh. Tahun ajaran 1987/1988 merupakan tonggak sejarah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang semakin meningkat dalam melaksanakan pembangunan nasional dengan memberikan kesempatan pada putra putri Aceh yang berprestasi dan berminat dalam menekuni ilmu pengetahuan umum dan agama. Kini Dayah Jeumala Amal tercatat sebagai salah satu Dayah terpadu/Pesantren moderen paling sukses di Aceh yang bergerak dalam pendidikan tingkat Sanawiyah dan tingkat Aliyah.

Fasilitas gedung permanen berlantai dua, ruang kelas dan tersedia dua perpustakaan putra dan perpustakaan putri dan asrama putra putri. Di tengah tengah kampus I dan II berdiri dua buah rumah adat Aceh sebagai simbol bahwa Jeumala Amal memadukan nilai-nilai tradisi dengan nilai-nilai moderen kontemporer. Adapun di tengah kampus putra terdapat telah selesai dibangun mesjid Rauzhatul Zahra pada pertengahan tahun.

MAS Jeumala Amal merupakan salah satu lembaga pendidikan madrasah dengan masa pendidikan selama 3 tahun. Peserta didik MAS Jeumala Amal dibekali dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Seperti, tahfidhul qur'an, pengembangan bahasa arab, bahasa inggris dan kitab, latihan pidato tiga bahasa (indonesia, arab, inggris), soling (sobat lingkungan), bengkel tulis, dalail khairat dan barzanji, kegiatan kepramukaan, fisika, kimia, matematika, nasyid, futsal basket, bulu tangkis dan lain sebagainya.⁵²

2. Identitas Madrasah

Nama sekolah	: MAS Jeumala Amal
NPSN	: 10113811
NSS	: 131211180001
Akreditasi	: Akreditasi A
Alamat	: JL. Sultan Iskandar Muda, Lueng Putu
Prov, Kab/kota, Kec	: Aceh, Kab. Pidie Jaya, Kec. Bandar Baru
Kode pos	: 24184
Nomor Telpon	: +62 822-7455-0194

⁵² .Hasil Observasi di MAS Jeumala Amal Lueng Putu, Kab.Pidie Jaya

Email : majeumala@yahoo.co.id

Jenjang : SMA

Status : Swasta

Situs : www.jeumalaamal.com

Lintang : 5.341899

Bujur : 95.91785400000003

Ketinggian : 14

Waktu Belajar : Pagi s/d sore

Jumlah Siswa : 731

Jumlah Guru : 54

Jurusan : 1 (IPA)

Kelas : 21

Ekstrakurikuler : 10

3. Visi, Misi dan Tujuan MAS Jeumala Amal

a. Visi

Menjadikan Madrasah Aliyah Jeumala Amal Sebagai Madrasah Bermutu Terbaik Tingkat Nasional Pada Tahun 2025.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang memandukan standar pendidikan nasional dengan kurikulum khas Dayah Jeumal Amal melalui Madrasah berasrama.
- 2) Menyiapkan guru dengan kompetensi tertinggi tingkat nasional.

- 3) Menyiapkan lulusan yang bermutu tinggi.
- 4) Mengembangkan program bengkel shalat.
- 5) Membaca ayat-ayat suci Al Qur'an setiap memulai pembelajaran.
- 6) Mengadakan bimbingan ekstrakurikuler seni dan olah raga.
- 7) Menerapkan prinsip dan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari

c. Tujuan

Dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah dirumuskan serta kondisi di madrasah, maka tujuan madrasah yang ingin dicapai pada tahun pelajaran 2022/2023 adalah sebagai berikut :

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia
- 2) Menyiapkan peserta didik agar lulus ujian Nasional dan Madrasah
- 3) Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni.
- 4) Membekali peserta didik agar memiliki ketrampilan teknologi informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara pribadi
- 5) Menanamkan peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkopentisi, beradaptasi dengan lingkungan dan mengembangkan sikap sportifitas

- 6) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.⁵³

4. Kualifikasi Akademik Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

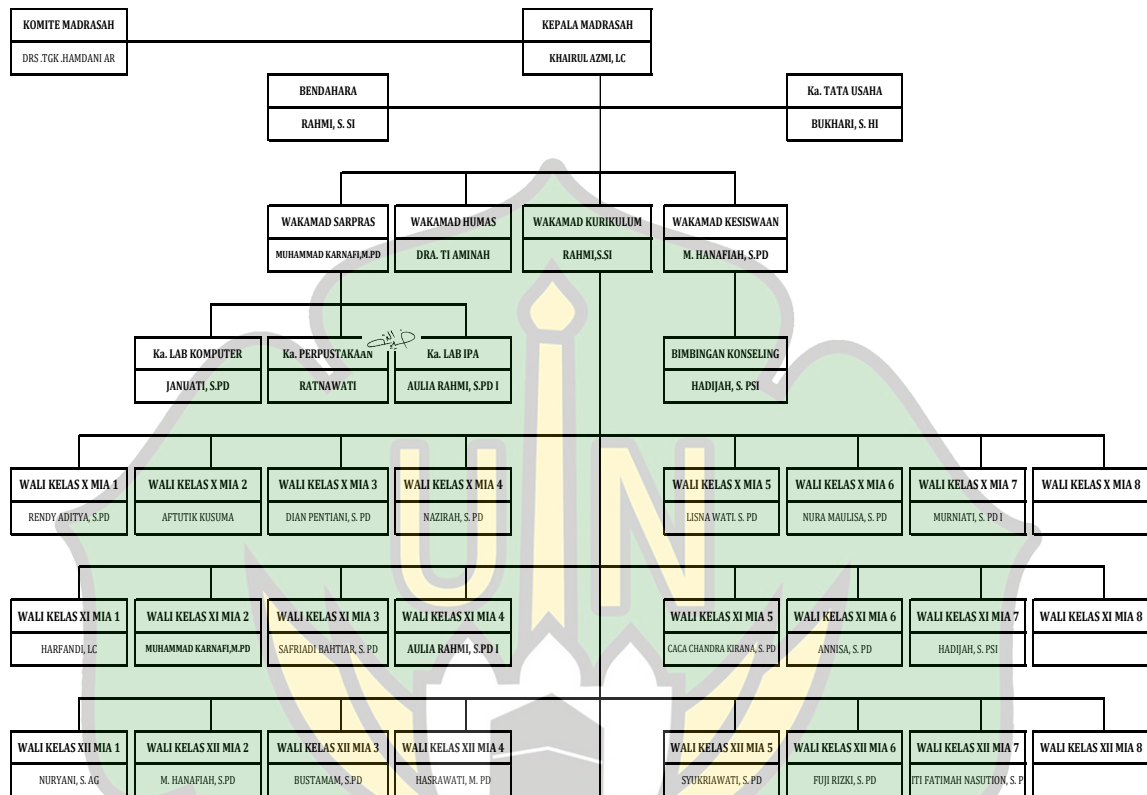
Guru dan tenaga administrasi adalah orang-orang yang berperan sangat penting di dalam ruang lingkup sekolah, tanpa ada guru maka proses pembelajaran tidak bisa terjadi dan juga dengan tenaga administrasi juga tidak bisa berjalan dengan semestinya. Adapun jumlah guru dan tenaga administrasi di MAS Jeumala Amal adalah 54 orang yang terdiri dari 40 orang guru tetap dan 14 orang guru kontrak/honorer, dan jumlah tenaga administrasi adalah 6 orang, yang terdiri dari 4 laki-laki, dan 2 perempuan.⁵⁴



⁵³. Hasil Observasi di MAS Jeumala Amal Lueng Putu, Kab.Pidie Jaya

⁵⁴. Hasil Observasi di MAS Jeumala Amal Lueng Putu, Kab.Pidie Jaya

Gambar 4.1
Struktur MAS Jeumala Amal



Sumber Data : Dokumen Arsip MAS Jeumala Amal⁵⁵

b. Keadaan Peserta didik

Pada dasarnya siswa-siswi di tempatkan di sekolah untuk mendapatkan bimbingan dan pengarahan untuk dapat mengembangkan potensi dalam diri. Siswa-siswi di MAS Jeumala Amal merupakan siswa-siswi yang memiliki prestasi yang sangat bagus, baik itu dari segi akademik maupun non akademik. Adapun jumlah siswa-siswi di MAS Jeumala Amal adalah 731 orang, dengan

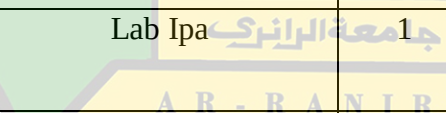
⁵⁵. Sumber Data : Dokumen Arsip MAS Jeumala Amal

Tingkat Kelas X, XI, XII. Jurusan Program MIPA dengan jumlah kelas 21 ruang.⁵⁶

5. Sarana dan Prasarana MAS Jeumala Amal

Berikut adalah ketersediaan sarana dan prasarana di MAS Jeumala amal Lueng Putu.⁵⁷

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana MAS Jeumala Amal

NO	Uraian	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2	Ruang Tata Usaha	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Lab Komputer	2	Baik
5	Lab Ipa 	1	Baik
6	Ruang Belajar	21	Baik
7	Kantin	1	Baik
8	Area Perkir	2	Baik
9	Lapangan Futsal	2	Baik

⁵⁶ Hasil Observasi di MAS Jeumala Amal Lueng Putu, Kab.Pidie Jaya

⁵⁷ Hasil Observasi di MAS Jeumala Amal Lueng Putu, Kab.Pidie Jaya

10	Lapangan Basket	1	Baik
11	Lapangan Badminton	1	Baik
12	Lapnagn Voli	1	Baik
13	Lapanagn Tenis Meja	2	Baik
14	Multimedia	1	Baik
15	Aula	1	Baik

Sumber Data : Dokumen Arsip MAS Jeumala Amal⁵⁸

B. Hasil Penelitian

Dalam hal ini peneliti akan membahas lebih mendalam yang berkenaan dengan data yang berhasil peneliti dapatkan di lapangan. Adapun data penelitian ini bertemakan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan konflik antar peserta didik di MAS Jeumala Amal, hasil ini peneliti dapatkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun subjek yang diteliti dalam penelitian ini antara lain kepala madrasah, guru BK, wali kelas dan siswa. Berikut hasil penelitian yang peneliti temukan di lapangan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal

Hasil observasi yang peneliti lakukan di MAS Jeumala Amal bahwa pengelolaan konflik di MAS Jeumala Amal dilakukan dengan baik dan teratur.

⁵⁸. Sumber Data : Dokumen Arsip MAS Jeumala Amal

Pihak yang mengatasi konflik di madrasah pertama dilakukan oleh wali kelas dan juga wali kamar kemudian pihak pengajaran dan guru BK setelah itu baru diserahkan kepada kepala madrasah.

Untuk mengetahui pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala MAS Jeumala Amal, Adapun butir pertanyaannya yaitu : “Apakah bapak terlebih dahulu mengidentifikasi masalah yang terjadi ?”

Kepala Madrasah menjawab : iya, pada dasarnya semua masalah kita harus mengidentifikasi dulu, karena kita lihat juga masalah-masalah yang terjadi sebelum kita mengambil sebuah tindakan, contoh masalah yang biasa terjadi seperti bullying, setelah diidentifikasi terlebih dahulu baru kita cari solusi untuk menyelesaikannya.⁵⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada guru BK : Apakah bapak/ibu terlebih dahulu mengidentifikasikan masalah yang terjadi ?

Guru BK menjawab : iya, saya mengidentifikasikan terlebih dahulu masalah-masalah yang terjadi sebelum kami mengambil tindakan. Terlebih dahulu saya mencari penyebab masalah ini terjadi seperti menanyakan kepada kawan-kawan sekitarnya awal mula terjadi permasalahan ini.⁶⁰

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wali kelas : Apakah bapak/ibu terlebih dahulu mengidentifikasikan masalah yang terjadi ?

⁵⁹. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁶⁰. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

Wali Kelas menjawab : iya, kami melihat terlebih dahulu masalah apa yang terjadi antar peserta didik tersebut dan ini dapat memudahkan kami untuk mengambil keputusan.⁶¹

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya yaitu : “ Apakah bapak menentukan sebab-sebab masalah yang terjadi ?”

Kepala Madrasah menjawab : Kami tidak menentukan masalah-masalah yang terjadi, biasanya masalah yang sering terjadi di madrasah itu masalah kepribadian atau masalah pribadi antar peserta didik, ada juga tentang pembuluan anatar peserta didik. Permasalahan tersebut sering terjadi dikarenakan ketidak cocokan antar kepribadian seseorang dengan orang lain atau siswa ini dengan siswa lainnya.⁶²

Pertanyaan yang sama penelit ajuka kepada guru BK : Apakah bapak/ibu menentukan sebab-sebab masalah yang terjadi?

Guru BK menjawab : yaa, tentunya kita lihat terlebih dahulu sebab-sebab terjadinya konflik tersebut. Kami mencari tau terlebih dahulu sebab-sebab terjadinya konflik tersebut. Salah satu penyebab terjadinya konflik karena ketidak sukaan melihat seseorang, apakah dari gayanya, sosialnya dan lain sebagainya. Dari hal tersebut terjadilah seperti ejek mengejek atau pembuluan terhadap peserta didik lainnya.⁶³

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wali kelas : Apakah bapak/ibu menentukan seba-sebab masalah yang terjadi ?

Wali kelas menjawab : Tentunya kami melihat terlebi dahulu menentukan penyebab-penyebab terjadinya konflik tersebut. Kami terlebih dahulu mencari tau sebab-sebab terjadinya konflik tersebut, dan penyebab yang biasanya terjadi iyalah bermula dari saling bercanda anatar seorang siswa dengan siswa yang lain hingga akhirnya terjadilah

⁶¹.Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁶².Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret

⁶³.Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

saling mengejek atau pembulian sampai terjadinya sebuah permasalahan anatar peserta didik tersebut.⁶⁴

Pertanyaan ke tiga yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang pertanyaannya : Apakah bapak mencari pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut ?

Kepala Sekolah menjawab : iya, tadi pertama kita identifikasikan terlebih dahulu masalah pembulian atau konflik, kita disekolah jika terjadi permasalahan tersebut yang menanggapi pertama yaitu wali kelas, kemudian mengadakan pertemuan dengan peserta didik tersebut untuk menanyakan apa yang terjadi sebenarnya, kemudian nanti jika proses atau tidak dapat ditanggapi langsung diserahkan ke guru BK dan setelah guru BK baru di serahkan ke pengajaran, jika masih belum selesai baru diserahkan kepada kepala madrasah beserta jajarannya.⁶⁵

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK : Apakah bapak/ibu mencari pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut ?

Guru BK menjawab : iya, terlebih dahulu kami mencari pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut. Sebelum kami menanyakan kepada peserta didik yang bermasalah itu kami terlebih dahulu menanyakan kepada wali kelasnya tentang permasalahan yang terjadi antar peserta didik tersebut. Dan juga kami mencari pihak-pihak lain yang berkaitan atau mengetahui sebab terjadinya konflik tersebut.⁶⁶

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas : Apakah bapak/ibu mencari pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut ?

⁶⁴.Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁶⁵.Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret

⁶⁶.Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

Wali Kelas menjawab : iya, kami mencari tau pihak-pihak yang terkait dengan terjadinya konflik tersebut. Dan kami juga mencari tau pihak-pihak yang mengetahui penyebab terjadinya konflik tersebut.⁶⁷

Pertanyaan ke empat peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : “Apakah bapak menalaah konflik tersebut sebelum bapak memutuskan ?”

Kepala madrasah menjawab : iya, sebelum kami memberi hukuman atau menindak lanjuti peserta didik yang bermasalah tersebut kami terlebih dahulu menalaah atau mencari tau terlebih dahulu penyebab terjadinya konflik antar peserta didik tersebut agar memedahkan kami dalam menindaklanjuti permasalahan tersebut.⁶⁸

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK : Apakah bapak/ibu menalaah konflik tersebut sebelum bapak/ibu memutuskan ?

Guru BK menjawab : Tahap pertama yang kami lakukan sebelum memutuskan adalah menalaah atau mengkaji terlebih dahulu tentang konflik yang terjadi antar peserta didik tersebut. Hal ini tentu kami lakukan agar memedahkan kami dalam menindak lanjuti peserta didik yang bermasalah tersebut.⁶⁹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas : Apakah bapak/ibu menalaah konflik tersebut sebelum bapak/ibu memutuskan ?

Wali kelas menjawab : iya, kami mengkaji terlebih dahulu tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi antar peserta didik. Kami menalaah konflik yang terjadi antar peserta didik di madrasah, ini menjadi sebuah cara bagi kami untuk menemukan informasi-informasi tentang permasalahan yang terjadi antar peserta didik tersebut.⁷⁰

⁶⁷. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁶⁸. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret

⁶⁹. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

⁷⁰. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Pertanyaan ke lima yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : “Apakah bapak melakukan evaluasi setelah bapak menemukan masalah tersebut ?”

Kepala sekolah menjawab : iya, setelah menemukan masalah atau penyebab terjadinya konflik tersebut kami melakukan evaluasi terlebih dahulu dengan pengajaran dan wali kelas untuk menentukan tindak lanjut kepada peserta didik tersebut. Setiap masalah yang terjadi kami selalu melakukan evaluasi dengan guru-guru dan juga peserta didik di madrasah supaya dapat mengurangi terjadinya konflik tersebut.⁷¹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu melakukan evaluasi setelah bapak/ibu menemukan masalah tersebut ?

Guru BK menjawab : iya, setelah kami menemukan penyebab terjadinya konflik tersebut kami melakukan evaluasi guna untuk mencegah akan terjadinya masalah tersebut.⁷²

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu melakukan evaluasi setelah bapak/ibu menemukan masalah tersebut ?

Wali kelas menjawab : iya, kami melakukan evaluasi kembali setelah kami menemuka penyebab-penyebab terjadinya konflik antar peserta didik. Kami melakukan evaluasi dengan pihak pegajaran, guru BK dan juga kepala madrasah. Terkadang kami juga melakukan evaluasi dengan wali murid peserta didik tersebut.⁷³

⁷¹. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁷². Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

⁷³. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Pertanyaan ke enam peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Bagaimana kondisi konflik yang sering terjadi di MAS Jeumala Amal ?

Kepala madrasah menjawab : Sebagian besar konflik yang terjadi di madrasah tidak berefek pada kawan-kawannya, ada sebagian kecil yang terpengaruhi konflik antar teman sehingga kawannya juga dapat menjaga diri dari kawan yang terjadi konflik tersebut.⁷⁴

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Bagaimana kondisi konflik yang terjadi di madrasah ?

Guru BK menjawab : Ada beberapa efek yang terjadi ketika terjadinya konflik antara peserta didik, ada yang berefek sampai terpengaruh dengan kawannya yang terjadi konflik tersebut dan ada juga yang tidak berefek apa-apa atau sampai ikut-ikutan dalam konflik tersebut.⁷⁵

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Bagaimana kondisi konflik yang terjadi di madrasah ?

Wali kelas menjawab : Alhamdulillah kondisi konflik di madrasah sampai saat ini masih bisa di kontrol atau di awasi hingga tidak bayak

⁷⁴. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁷⁵. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

yang terpengaruh dengan kawan-kawannya yang terjadi konflik, cuman sebagian kecil yang terpengaruh oleh kawannya.⁷⁶

Pertanyaan ketujuh peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Apakah bapak memberikan stimulasi ?

Kepala madrasah menjawab : iya, secara pribadi ketika kami berjumpa dengan siswa atau peserta didik kami selalu menyampaikan arahan atau sedikit bimbingan. Dan kami juga kami memberi bimbingan kepada peserta didik melalui wali kelas dan juga melalui wali kamar ketika mereka di asrama dan kami juga selalu memberikan bimbingan arahan setiap malam jumat di mushala jeumala amal. Kami juga selalu memperingati kepada peserta didik agar tidak atau sampai terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, sebelum terjadi konflik kami sudah member peringatan kepada peserta didik agar dapat mencegah terjadinya konflik.⁷⁷

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu memberikan stimulasi ?

Guru BK menjawab : iya, kami selalu memberikan arahan atau sebuah peringatan kepada peserta didik agar tidak terjadi konflik yang tidak diinginkan. Setiap hari sabtu kami melakukan apel sosialisasi budaya Dayah Jeumala Amal disitu pembina apel juga selalu member arahan kepada seluruh peserta didik agar berakhlak baik setiap sesama kawan-kawan. Ketika kami berjmpa dengan peserta didik atau lagi duduk-duduk dengan peserta didik kami juga terkadang memberi sedikit arahan atau binaan kepada mereka.⁷⁸

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu memberikan stimulasi ?

Wali kelas menjawab : Iya, setiap kami masuk kelas sebelum proses belajar mengajar kami selalu memberika arahan atau bimbingan kepada peserta didik, terkadang di sela-sela belajar kami juga memberikan

⁷⁶. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁷⁷. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁷⁸. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

bimbingan tentang sikap atau akhlak yang baik kepada peserta didik. Kami juga melakukan diskusi dengan peserta didik tentang masalah-masalah yang terjadi agar kami bisa menyelesaikannya dengan sama-sama. Kepala madrasah juga selalu mengingatkan kami agar memberi arahan kepada peserta didik.⁷⁹

Pertanyaan kedelapan peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Sebelum konflik bertambah parah adakah bapak ikut mencegah ?

Kepala madrasah menjawab : iya, ketika ada suatu permasalahan yang terjadi antar peserta didik kami langsung menghampiri mereka agar mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Disitu kami juga memberi bimbingan kepada mereka agar tidak terjadi lagi konflik antara mereka. Kami tidak menunggu permasalahan atau konflik tersebut harus di selesaikan oleh wali kelas terlebih dahulu baru bisa ke kepala madrasah, jika kami melihat langsung konflik yang terjadi kami langsung menegurnya dan memberikan sedikit bimbingan kepada mereka.⁸⁰

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : sebelum konflik bertambah parah adakah bapak/ibu ikut mencegah ?

Guru BK menjawab : Kami langsung melakukan sebuah tindakan kepada peserta didik yang terjadi konflik. Ini kami lakukan agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan mencegah hal yang tidak kita inginkan terjadi.⁸¹

⁷⁹. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁸⁰. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁸¹. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Sebelum konflik bertambah parah adakah bapak/ibu ikut mencegah ?

Wali kelas menjawab : iya, kami langsung mencegah agar konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik-baik. Tindakan awal yang kami lakukan ialah memberi pembelajaran kepada mereka agar tidak terjadi lagi konflik tersebut dan juga kami memebrikan peringatan kepada mereka yang bermasalah.⁸²

Pertanyaan kesembilan peneliti tanyakan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Bagaimana cara bapak dalam memecahkan konflik yang terjadi antar peserta didik ?

Kepala madrasah menjawab : Ketidak bosanan kami untuk selalu memeberikan arahan atau bimbingan kepada peserta didik akan hal yang tidak seharusnya terjadi di madrasah dan juga kami selalu atau sering juga melakuka pengawasan terhadap peserta didik atau mengontrol mereka baik di sekolah maupun di asrama. Kami juga memeberi ancaman kepada mereka, sehingga mereka akan berpikir dua kali jika ingin melakukan hal tersebut.⁸³

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Bagaimana cara bapak/ibu dalam mencegah konflik yang terjadi ?

Guru BK menjawab : Sebenarnya mereka sudah paham hal apa yang terjadi jika mereka melakukan atau membuat sebuah masalah. Ada hal yang tidak baik akan terjadi jika membuat hal yang tidak baik. Kami sering memberikan peringatan kepada mereka jikan mereka melanggar tata tertib. Kebiasaan dan kedekatan kami dengan mereka membuat mereka paham akan sesuatu yang akan terjadi jika mereka membuat masalah.⁸⁴

⁸². Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

⁸³. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁸⁴. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaanya : Bagaimana cara bapak/ibu dalam mencegah konflik yang terjadi ?

Wali kelas menjawab : Kami melakukan pendekatan dengan peserta didik agar memudahkan kami dalam memecahkan sebuah masalah atau dapat memudahkan kami dalam menjaga mereka. Hal ini juga sangat membantu kami dalam mencegah konflik yang terjadi antar peserta didik di madrasah, kami bisa memahami kondisi peserta didik. Dan juga kami sering memperbanyak kegiatan agar mereka sibuk dengan kegiatan tersebut sehingga dapat mengurangi akan terjadinya konflik antar mereka.⁸⁵

2. Apa saja kendala dalam pengelolaan konflik pserta didik di MAS Jeumala Amal

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di MAS Jeumala Amal bahwa kendala yang sering di jumpai di madrasah dalam pengelolaan konflik atau dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah antara lain yaitu pihak madrasah susah dalam mendapatkan informasi yang sesungguhnya terjadi hingga dapat terjadi konflik antar peserta didik tersebut. Terkadang pihak korban tidak memberitau apa yang sebenarnya terjadi antara mereka sehingga terjadi konflik antar mereka.

Untuk mengetahui apa saja kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan. Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Bagaimana personality bapak dalam menyelesaikan masalah tersebut ?

⁸⁵. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Kepala madrasah menjawab : Dalam menyelesaikan masalah ini kami terlebih dahulu melakukan pendekatan dengan peserta didik, ketika kita sudah dekat dengan mereka atau kita sudah masuk dalam lingkungan mereka ini dapat memudahkan kita dalam menyelesaikan masalah tersebut dan kita mudah memahami kondisi konflik antar peserta didik tersebut.⁸⁶

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada guru BK yang pertanyaannya : Bagaimana personality bapak/ibu dalam menyelesaikan permasalahan ini ?

Guru BK menjawab : Kami mencari informasi terlebih dahulu tentang konflik yang terjadi antar peserta didik tersebut, seperti kami tanyakan pada wali kelas maupun pada peserta didik lainnya.⁸⁷

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Bagaimana personality bapak/ibu dalam menyelesaikan permasalahan ini ?

Wali kelas menjawab : Kami melakukan pendekatan terlebih dahulu dengan peserta didik kami, ini memudahkan kami untuk memahami kondisi para peserta didik. Kami juga melihat sifat peserta didik yang terjadi konflik kemudian kami menyesuaikan sikapnya untuk memudahkan kami dalam menyelesaikan permasalahan ini.⁸⁸

Pertanyaan kedua peneliti tanyakan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaan : Apakah bapak memandang kedekatan atau keturunan terhadap peserta didik yang terjadi konflik tersebut ?

Kepala madrasah menjawab : Kami tidak memandang kedekatan atau pun keturunan dalam menyelesaikan masalah konflik ini, jika peserta didik

⁸⁶. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁸⁷. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

⁸⁸. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

tersebut bermasalah berarti ia harus menanggung konsekuensinya. Kami tidak memandang kedekatan maupun keturunan akan tetapi dengan kami melakukan pendekatan dengan para peserta didik setidaknya kami memahami sifat atau tingkah laku mereka, seperti contohnya ada beberapa peserta didik yang memang dia tidak melakukan hal tersebut namun ada kawannya yang melapor bahwa dia membuat masalah, padahal yang sebenarnya ia tidak melakukan hal tersebut. Dengan pendekatan tersebut kita jadi tau sikap atau tingkah laku peserta didik tersebut.⁸⁹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu memandang kedekatan atau keturunan terhadap peserta didik yang terjadi konflik ?

Guru BK menjawab : Dari segi panismen kami tidak memandang kedekatan atau keturunan, para peserta didik di MAS Jeumala Amal ini mereka sudah mengetahui konsekuensi yang akan terjadi jika mereka melanggar aturan atau membuat masalah di madrasah.⁹⁰

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apakah bapak/ibu memandang kedekatan atau keturunan terhadap peserta didik yang terjadi konflik ?

Wali kelas menjawab : Kami sebagai wali kelas tidak memandang kedekatan atau keturunan dalam menjalankan tugas ini. Ketika kita memandang kedekatan atau keturunan akan ada kecemburuan sosial yang akan timbul dengan peserta didik lainnya. Dalam hal ini kami tidak memandang kedekatan atau keturunan dalam menyelesaikan peserta didik yang terjadi konflik, mereka akan sama-sama mendapatkan hukuman atau konsekuensi sesuai masalah yang mereka lakukan.⁹¹

2022 ⁸⁹. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret

⁹⁰. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

⁹¹. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Pertanyaan ketiga peneliti tanyakan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Apakah konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik ?

Kepala madrasah menjawab : Alhamdulillah selama ini kami masih dapat menyelesaikan konflik atau permasalahan antar peserta didik di madrasah dengan baik. Ini juga berkat bantuan dan kerja sama antaran guru, wali kelas, pengajaran bahkan wali kamar sekalipun ikut dalam menyelesaikan masalah ini. Ada bebebrapa masalah ketika kami mencoba menyelesaikan konflik tersebut, contohnya seperti mereka tidak mau memberitau kejadian yang sebenarnya mau itu pelaku atau pun korban.⁹²

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apakah konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik ?

Guru BK menjawab : Alhamdulillah berkat kerja sama semua guru-guru di madrasah maupun ustad-ustad di asrama kami dapat menyelesaikan dengan baik. Ada beberapa hambatan ketika kami ingin menyelesaikan masalah antar peserta didik yaitu ada berapa dari mereka terkadang tidak menjawab atau tidak memberitau kami apa yang sebenarnya terjadi atau mereka menyembunyikan apa yang terjadi, ini sebuah permasalahan ketika kami ingin menyelesaikan konflik tersebut.⁹³

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanaanyan : Apakah konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik ?

Wali kelas menjawab : Alhamdulillah sampai saat ini masih dapat diselesaikan dengan baik, tetapi ada beberapa kendala yang kami alami ketika menyelesaikan masalah tersebut, contohnya terkadang ada dari mereka yang tidak mau bilang tentang apa yang telah terjadi dengan mereka.⁹⁴

Pertanyaan keempat peneliti tanyakan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaanyan : Apakah dengan situasi *boarding* ini dapat mempengaruhi untuk terjadinya konflik tersebut ?

⁹². Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁹³. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

⁹⁴. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Kepala madrasah menjawab : Menurut kami dalam kondisi *boarding* ini tidak mempengaruhi mereka atau mudah terjadi konflik, bahkan mungkin dengan kondisi seperti ini atau *boarding* dapat mengurangi terjadinya konflik, karena kita disini selalu diawasi oleh guru-guru dan juga ustaz ustazah ketika di asrama.⁹⁵

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apakah dengan situasi *boarding* ini dapat mempengaruhi untuk terjadinya konflik tersebut ?

Guru BK menjawab : Sepertinya tidak berpengaruh *boarding* dengan terjadinya konflik antar peserta didik, bahkan dapat mengurangi untuk terjadinya konflik ini. Ketika mereka di asrama juga ada yang mengontrol mereka yaitu wali kamar. Dalam *boarding* ini mereka selalu di kontrol di sekolah maupun di asrama.⁹⁶

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apakah dengan situasi *boarding* ini dapat mempengaruhi untuk terjadi konflik tersebut ?

Wali kelas menjawab : Menurut kami tidak terlalu mempengaruhi mereka untuk terjadi konflik, karena kita dapat mengontrol mereka setiap hari dan setiap saatnya, mereka selalu di lingkungan *boarding* jadi dapat memudahkan kita dalam menjaga dan mengontrol mereka.⁹⁷

Pertanyaan kelima peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Adakah tempat/ruangan untuk menyelesaikan konflik tersebut ?

Kepala madrasah menjawab : Biasanya kami disini untuk menyelesaikan konflik tersebut di tempat terbuka, ada yang di meja piket ada juga yang di bale atau di tempat terbuka lainnya. Kami mencari tempat yang

⁹⁵. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁹⁶. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

⁹⁷. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

nyaman, artinya jangan sampai gara-gara kita menyelesaikan masalah tersebut tambah sumpek pemikirannya seolah-olah seperti di dalam penjara. Ini kami lakukan agar mereka lebih nyaman dan tidak merasa tertekan. Terkadang ada juga jika masalah sudah besar dan harus di tangani oleh kepala madrasah kami langsung bawa ke ruangan kepala madrasah.⁹⁸

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Adakah tempat atau ruangan untuk menyelesaikan konflik tersebut ?

Guru BK menjawab : Kalau untuk tempat atau ruangan khusus kami tidak memiliki ruangan yang khusus seperti ruang BK, palingan di ruangan pengajaran atau ruang guru. Kami lebih memilih menyelesaikan permasalahan tersebut di ruang terbuka seperti di taman, lapangan dan tempat-tempat terbuka lainnya supaya kita nyaman dalam menyelesaikan masalah tersebut.⁹⁹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Adakah tempat atau ruangan untuk menyelesaikan konflik tersebut ?

Wali kelas menjawab : Untuk ruangan mungkin kami lebih memilih ruangan di dalam kelas atau terkadang kami juga memakai ruang guru untuk menyelesaikan konflik ini. Jika masalah tersebut masih belum dapat diatasi baru kami membanya ke ruang kepala madrasah.¹⁰⁰

⁹⁸. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

⁹⁹. Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

¹⁰⁰. Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

3. Bagaimana solusi terhadap pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di MAS Jeumala Amal tentang solusi dalam pengelolaan konflik yang terjadi di madrasah pihak madrasah memberikan sebuah solusi dalam pengelolaan konflik. Solusi yang diberikan oleh pihak madrasah berupa guru harus membangun pendekatan dengan peserta didik dan menciptakan kekeluargaan yang bukan sembarangan keluarga antara peserta didik dengan guru. Keluarga yang dibentuk adalah keluarga seperti orang tua dan anaknya yang saling menyayangi dan saling menganyomi.

Untuk mengetahui apa saja solusi terhadap pengelolaan konflik di MAS Jeumala Amal dengan ini peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan. Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Apa yang bapak lakukan untuk mengurangi terjadinya konflik di madrasah ?

Kepala madrasah menjawab : Ada beberapa hal yang kami lakukan untuk dapat mencegah atau mengurangi terjadinya konflik di madrasa, seperti kami selalu memberikan arahan kepada peserta didik mau itu ketik apel maupun ketika kami lagi duduk-duduk dengan para peserta didik. Kami juga melakukan rapat setiap bulannya dengan para guru dan pengajaran dan di dalam rapat tersebut kami juga menyampaikan kepada guru-guru agar dapat mendidik atau memberih arahan kepada peserta didik tentang hal tersebut. Kami juga melakukan pendekatan dengan peserta didik agar kami juga paham dengan situasi peserta didik.¹⁰¹

¹⁰¹ . Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apa yang bapak/ibu lakukan untuk mengurangi terjadinya konflik di madrasah ?

Guru BK menjawab : Kami sering memberikan bimbingan atau arahan kepada peserta didik secara formal atau tidak formal. Kami selalu membimbing mereka agar mereka paham akan ada hal yang tidak baik akan terjadi jika mereka melakukan hal yang tidak baik. Kami juga memberikan hukuman-hukuman yang mungkin membuat mereka untuk berpikir duakali dalam melakukan kesalahan di madrasah. Ini juga berefek untuk dapat mengurangi terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah. Dan sekarang kebanyakan dari peserta didik kami sudah memahami itu.¹⁰²

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apa yang bapak/ibu lakukan untuk mengurangi terjadinya konflik di madrasah?

Wali kelas menjawab : Setiap terjadi konflik antar peserta didik kami langsung mencegahnya atau menyelesaikannya. Ketika kami mengajar kami sering juga memberi bimbingan kepada peserta didik kami bagaimana sikap yang baik kepada orang lain atau tingkah laku yang baik, setiap kami masuk mengajar kami sering memberi nasehat-nasehat kepada peserta didik.¹⁰³

Pertanyaan kedua peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Bagaimana tanggapan bapak terhadap konflik yang terjadi ?

Kepala madrasah menjawab : Alhamdulillah selama kami jadi kepala madrasah konflik yang terjadi masih dapat kami atasi dengan baik. Terkadang dengan terjadinya konflik antar salah satu peserta didik bisa memberi contoh kepada peserta didik lainnyaah apa efek atau apa yang dia rasakan jika membuat sebuah permasalahan di madrasah dan dengan

¹⁰² . Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

¹⁰³ . Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

adanya konflik tersebut kami juga dapat belajar untuk lebih baik lagi dalam mendidik peserta didik di madrasah.¹⁰⁴

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap konflik yang terjadi?

Guru BK menjawab : Dengan terjadinya konflik tersebut dapat memberi pembelajaran bagi dirinya dan juga bagi peserta didik lainnya ada hal yang tidak baik akan terjadi pada dirinya. Dan dengan ini juga dapat mengurangi akan terjadinya konflik di madrasah.¹⁰⁵

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap konflik yang terjadi?

Wali kelas menjawab : Dengan adanya konflik tersebut kami bisa belajar lebih baik lagi bagaimana cara untuk mendidik anak yang lebih baik. Konflik-konflik yang terjadi di madrasah selama ini masih belum terlalu parah dan Alhamdulillah masih dapat kami atasi. Dengan adanya terjadi konflik tersebut juga dapat memberi pembelajaran bagi kawan-kawannya yang lain.¹⁰⁶

Pertanyaan ketiga peneliti ajukan kepada kepala madrasah yang butir pertanyaannya : Apa rencana bapak dalam mengatasi masalah tersebut ?

Kepala madrasah menjawab : Setiap bulannya minimal 1 kali kami selalu mengadakan rapat dengan para guru dan juga wali kelas, disitu kami membahas hal-hal apa saja yang terjadi di madrasah dan juga kami mengevaluasi kegiatan kami dalam sebulan itu. Di dalam rapat ini kami juga membahas tentang konflik yang terjadi antar peserta didik dan juga

¹⁰⁴ . Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

¹⁰⁵ . Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

¹⁰⁶ . Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

mencari solusi bersama dalam mengatasi konflik yang terjadi. Dalam rapat tersebut kami juga memberikan arahan kepada guru-guru dalam mengatasi konflik ini dan juga memberitaukan untuk selalu membina akhlak-akhlak peserta didik.¹⁰⁷

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru BK yang pertanyaannya : Apa rencana bapak/ibu dalam mengatasi konflik tersebut ?

Guru BK menjawab : Kami selalu memberi pembinaan kepada peserta didik dan juga kami memberikan hukuman-hukuman yang berat kepada mereka yang membuat masalah, hukuman yang berat tersebut memberikan sebuah ancaman kepada mereka dan dengan ini dapat mengurangi terjadinya konflik. Kemudian kami membuat banyak kegiatan di madrasah seperti adanya ekstrakurikuler yang harus mereka jalani. Dengan banyaknya kegiatan di madrasah ini juga dapat mengurangi terjadinya konflik di madrasah.¹⁰⁸

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada wali kelas yang pertanyaannya : Apa rencana bapak/ibu dalam mengatasi konflik tersebut ?

Wali kelas menjawab : Perencanaan kami mungkin lebih ke sering membina peserta didik ketika di kelas atau ketika masuk pembelajaran dan juga lebih ke mendidik mereka ke hal-hal yang baik. Kami juga melakukan pendekatan dengan mereka agar kami mudah dalam memahami kondisi mereka. Kami selalu memberikan masukan-masukan yang baik kepada mereka guna untuk mendidik atau mengajari mereka ke yang lebih baik. Kami juga membentuk mereka atau menciptakan sebuah kekompakan dengan sesama kawannya hingga mereka bisa merasakan persaudaraan yang baik antar peserta didik di madrasah.¹⁰⁹

Ada beberapa pertanyaan peneliti ajukan kepada peserta didik di MAS Jeumala Amal yang butir pertanyaannya : Apa saja konflik yang sering terjadi di madrasah ?

¹⁰⁷ . Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Jeumala Amal, tanggal 21 Maret 2022

¹⁰⁸ . Hasil Wawancara dengan guru BK MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022 .

¹⁰⁹ . Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, tanggal 22 Maret 2022

Siswa A menjawab : Ada beberapa konflik yang terjadi antar peserta didik antaranya seperti pembuluan, ngejek mengejek, tidak suka melihat tingkah laku orang lain dan lain sebagainya.

Siswa B menjawab : Konflik yang sering terjadi di madrasah antara lain seperti ada yang tidak suka mau itu sikap atau tingkah laku orang lain atau peserta didik lainnya, ada juga konflik lain seperti pembuluan antar sesama peserta didik, terkadang ada juga karena kecemburuan sosial dengan kawannya.¹¹⁰

Pertanyaan kedua peneliti ajukan kepada peserta didik yang pertanyaannya : Apa saja penyebab terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah ?

Siswa A menjawab : Awal mula terjadinya konflik antar peserta didik biasanya bermula saling ejek mengejek hingga menyebabkan sebelah pihak tidak menerima sampai akhirnya terjadi konflik antar mereka. Terkadang ada juga yang membully kawannya dari fisik atau seperti kekurangan fisik.

Siswa B menjawab : Ada beberapa penyebab terjadinya konflik seperti kecemburuan sosial terhadap kawannya yang lain hingga menyebabkan seseorang tersebut tidak suka melihatnya. Ada juga seperti ada kawannya yang *overthinking* ketika bercanda dengan kawan-kawannya.¹¹¹

Pertanyaan ketiga peneliti ajukan kepada peserta didik yang pertanyaannya : Bagaimana proses terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah ?

Siswa A menjawab : Biasanya awal mula terjadi konflik itu bermula dari ejek mengejek atau bercanda-canda yang hingga akhirnya sampai terjadi konflik antar mereka.

Siswa B menjawab : Contoh yang kita ambil misalnya tidak suka terhadap tingkah laku seseorang, nah ini biasanya bermula ketika berjumpa ketika ia melihat seseorang atau ketika berbicara dengan orang terkadang tidak sopat sehingga menimbulkan orang lain tidak suka melihat dirinya.¹¹²

¹¹⁰. Hasil wawancara dengan peserta didik MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

¹¹¹. Hasil wawancara dengan peserta didik MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

¹¹². Hasil wawancara dengan peserta didik MAS Jeumala Amal, tanggal 22 Maret 2022

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Bagaimana pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amla

Penyelesaian konflik adalah suatu upaya yang diharapkan oleh pihak-pihak berkonflik. Untuk menjalankan kehidupan yang damai. Konflik adalah produk yang timbul dari sebuah hubungan antar individu, timbulnya konflik karena adanya sebuah perselisihan-perselisihan, sehingga untuk menyelesaikan konflik dapat dilakukan dengan cara meluruskan kembali perselisihan-perselisihan yang terjadi. Komunikasi yang baik merupakan cara yang paling utama harus dilakukan untuk menjadikan konflik yang ada dapat terselesaikan dan terpecahkan secara baik.¹¹³

Hasil penelitian menunjukan bawah pengelolaan konflik peserta didik di madrasah sekarang sudah lebih baik atau efektif dan efisien. Pihak dari madrasah terlebih dahulu mengidentifikasi masalah atau konflik-konflik yang terjadi antara peserta didik di madrasah, ini guna untuk mengetahui terlebih dahulu masalah yang terjadi sebelum ditindak lanjuti oleh pihak madrasah. Pengelolaan konflik di madrasah sudah dijalani dengan baik bagi dari segi menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di madrasah maupun dari segi mencegah terjadinya konflik di madrasah.

Wali kelas adalah pihak pertama yang menyelesaikan konflik antar peserta didik. Ketika terjadi konflik di madrasah wali kelas terlebih dahulu menangani masalah tersebut kemudian jika wali kelas tidak sanggup untuk menyelesaikannya maka diserahkan kepada guru BK, jika guru BK juga tidak dapat menyelesaikan

¹¹³ . Husaini Usman, Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset pendidikan) ..., h. 277

masalah tersebut maka akan diserahkan kepada pengejaran kemudian baru diserahkan kepada kepala madrasah. Guru-guru di MAS Jeumala Amal biasanya jika melihat ada konflik yang terjadi di madrasah mereka langsung menanganinya atau menegurnya, guru-guru tersebut tidak menunggu wali kelas terlebih dahulu dalam menyelesaikan konflik tersebut, ini dilakukan juga untuk dapat mengurangi terjadinya konflik di madrasah.

Pihak madrasah juga menelaah terlebih dahulu konflik-konflik yang terjadi antar peserta didik di madrasah, ini guna untuk mengetahui terlebih dahulu penyebab terjadinya konflik tersebut. Mereka juga mencari pihak-pihak yang terkait dengan terjadinya masalah tersebut, menanyakan kepada mereka hal-hal apa yang terjadi hingga sampai terjadinya konflik antar peserta didik tersebut. Menelaah terlebih dahulu sebelum memutuskan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh pihak madrasah ini berguna untuk memudahkan pihak madrasah dalam member hukuman kepada peserta didik yang terjadi konflik tersebut. Setelah menelaah pihak madrasah juga melakukan evaluasi terhadap konflik yang terjadi antar peserta didik. Kepala madrasah melakukan evaluasi dengan para guru, wali kelas, guru BK dan juga dengan bagian pengajaran. Evaluasi ini dilakukan oleh pihak madrasah guna untuk mencari solusi sama-sama untuk dapat mengurangi terjadinya konflik antar peserta didik.

Pihak madrasah juga memberi pembinaan kepada peserta didik ketika melakukan Apel budaya Dayah Jeumala Amal setiap hari sabtu. Kemudian pihak madrasah juga bekerja sama dengan pihak asrama atau dayah untuk memberikan pembinaan tentang akhlak atau perilaku setiap malam jumat di mushala Dayah

Jeumala Amal. Pihak madrasah juga mengadakan rapat setiap bulannya dengan guru-guru di madrasah.

Untuk meminimalisir terjadinya konflik di madrasah pihak madrasah selalu memberikan pembinaan kepada peserta didik mau itu secara formal maupun non formal. Pihak madrasah juga memberikan panisment yang membuat mereka jera atau berefek sehingga mereka tidak mengulang perbuatan tersebut dan juga dapat memberikan contoh kepada peserta didik lainnya bahwa akan terjadi hal yang tidak baik jika mereka membuat hal yang tidak baik.

2. Apa saja kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal

Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu.¹¹⁴

Hasil penelitian menunjukan pihak madrasah MAS Jeumala Amal tidak membedakan antar peserta didik. hukuman yang sama akan diberikan kepada peserta didik yang terjadi konflik. Dalam penyelesaian konflik ini pihak madrasah juga tidak memandang kedekatan ataupun keturunan, ini dilakukan oleh pihak madrasah agar tidak membedakan antara salah satu peserta didik di madrasah MAS Jeumala Amal.

¹¹⁴. Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, (Bandung : andar Maju, 2007), hlm. 3

Boarding school tidak terlalu berpengaruh untuk terjadinya konflik antar peserta didik bahkan dengan boarding ini dapat mengurangi terjadinya konflik di madrasah maupun di asrama. Di asrama mereka juga dibina untuk berakhlak baik di asrama mereka juga selalu di kontrol oleh wali kamar dan asisten kamarnya, jadi dengan itu dapat mengurangi untuk terjadinya konflik antar peserta didik. *Boarding school* adalah tempat yang baik untuk membentuk karakter peserta didik, mereka selalu dibina oleh ustad ustazah yang ada di madrasah maupun di asrama dan mereka juga selalu di awasi oleh ustad ustazahnya.

Konflik di madrasah Alhamdulillah saat ini masih dapat di atasi dengan baik. Berkat kerja sama antar guru di madrasah dan juga wali kamar di asrama. Kendala yang terjadi dalam menyelesaikan konflik salah satunya pihak yang terjadi konflik terkadang tidak mau memberitau hal-hal yang telah terjadi dengan dirinya hingga bisa sampai terjadi konflik dengan peserta didiknya, ini mungkin karena dia merasa takut dengan kawannya hingga ia tidak mau mengakuinya. Ini salah satu kendala yang hingga sekarang menjadi sebuah masalah ketika pihak madrasah dalam menyelesaikan konflik antar peserta didik tersebut.

Dalam menyelesaikan konflik tempat juga berpengaruh bagaimana suasana atau ketenangan diri dalam menyelesaikan masalah tersebut dan juga jika tempat yang nyaman dapat menenangkan peserta didik yang terjadi konflik. Madrasah menyediakan tempat untuk para peserta didik yang bermasalah seperti ruang BK, ruang guru atau pengajar dan juga ruang kepala madrasah. MAS Jeumala Amal memilih tempat yang terbuka untuk menyelesaikan konflik antar peserta didik seperti di taman, di balai, di mushala dan lainnya. Pihak madrasah

lebih memilih tempat tersebut agar ketika peserta didik yang bermasalah mereka dapat tenang atau tidak gugup ketika di interogasi oleh gurunya atau pihak yang terkait dan juga dengan tempat tersebut dapat membuat diri lebih tenang dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di madrasah.

3. Bagaimana solusi terhadap pengelolaan konflik peserta didik di MAS

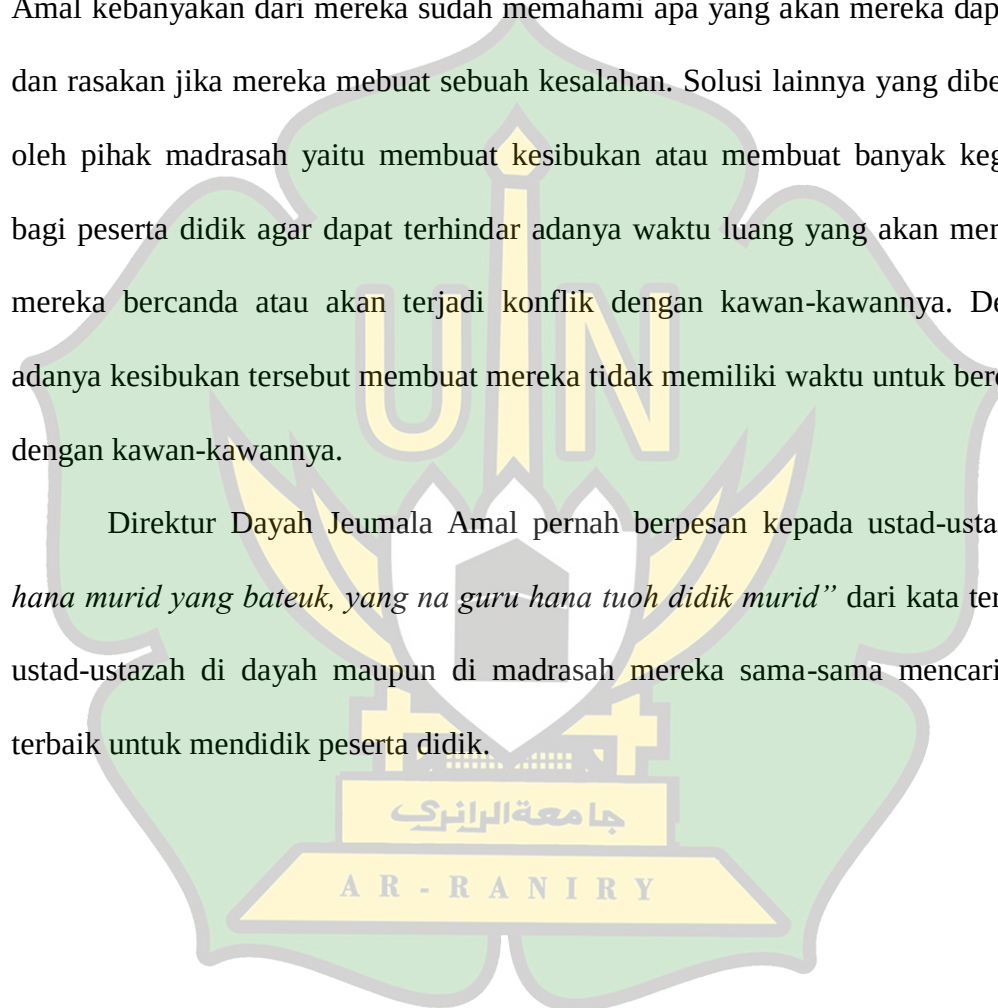
Jeumala Amal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak madrasah langsung menangani jika ada peserta didik yang terjadi konflik, ini dilakukan oleh pihak madrasah guna untuk dapat mencegah agar tidak terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Permasalahan yang terjadi antar peserta didik akan diselesaikan dengan baik dan mencari jalan yang baik untuk menyelesaikannya. Pihak madrasah juga memberikan hukuman-hukuman yang membuat mereka jera atau menimbulkan efek jera bagi peserta didik yang bermasalah.

Beberapa solusi diberikan oleh pihak madrasah dalam menyelesaikan konflik antara lain, pihak madrasah melakukan pendekatan dengan peserta didik agar dapat memahami situasi dan kondisi peserta didik. Mereka membangun sifat kekeluargaan antar sesama peserta didik dan guru hingga peserta didik tersebut menganggap bahwa guru-guru di madrasah adalah orang tua mereka dan guru-guru di madrasah menganggap peserta didik tersebut sebagai anak-anaknya. Pendekatan yang dibangun di madrasah bukan pendekatan biasa melainkan pendekatan kekeluargaan.

Solusi lain yang diberikan oleh pihak madrasah yaitu menciptakan hukuman-hukuman yang membuat efek jera bagi peserta didik yang membuat konflik di madrasah dan juga ada ancaman-ancaman yang akan mereka dapatkan jika mereka membuat kesalahan di madrasah. Peserta didik di MAS Jeumala Amal kebanyakan dari mereka sudah memahami apa yang akan mereka dapatkan dan rasakan jika mereka membuat sebuah kesalahan. Solusi lainnya yang diberikan oleh pihak madrasah yaitu membuat kesibukan atau membuat banyak kegiatan bagi peserta didik agar dapat terhindar adanya waktu luang yang akan membuat mereka bercanda atau akan terjadi konflik dengan kawan-kawannya. Dengan adanya kesibukan tersebut membuat mereka tidak memiliki waktu untuk bercanda dengan kawan-kawannya.

Direktur Dayah Jeumala Amal pernah berpesan kepada ustad-ustazah “*hana murid yang bateuk, yang na guru hana tuoh didik murid*” dari kata tersebut ustad-ustazah di dayah maupun di madrasah mereka sama-sama mencari cara terbaik untuk mendidik peserta didik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAS Jeumala Amal peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengelolaan konflik di MAS Jeumala amal pada sekarang ini sudah efektif dengan penarapan yang dimulai dari perencanaan, penilaian dan pemecahan. Pengelolaan konflik antar peserta didik di MAS Jeumala Amal sudah dilakukan dengan baik hingga pada saat sekarang sudah minim terjadinya konflik di MAS Jeumala Amal. Pengelolaan konflik yang dilakukan secara bersamaan dari pihak sekolah bermula dari wali kelas kemudian pihak pengajaran atau guru BK hingga kepala madrasah dan juga berkat bantuan dari pihak asrama atau wali kamar yang ikut membantu pihak madrasah dalam menyelesaikan masalah konflik yang terjadi di MAS Jeumala Amal. Pemilihan tempat yang sangat efektif juga dilakukan oleh pihak madrasah dalam penyelesaian konflik ini seperti di taman, di lapangan, di mushala dan tempat-tempat terbuka lainnya sehingga tidak membuat peserta didik tersebut tertekan ketika berhadapan dengan pihak madrasah.
2. Hambatan pihak madrasah ketika menyelesaikan konflik antar peserta didik berupa pihak korban mau pun pelaku terkadang tidak mau mengakui apa penyebab awal yang terjadi antara mereka sehingga

sampai terjadi konflik antar sesama mereka,. Ini membuat pihak madrasah sulit dalam mengambil keputusan atau menindak lanjuti masalah tersebut. Konflik yang terjadi antar peserta didik ini dapat disebabkan karena sifat impulsif yang tinggi atau belum dewasanya dalam berpikir untuk sebuah tindakan yang akan dilakukannya.

3. Beberapa solusi yang ditawarkan oleh pihak madrasah antaranya, menciptakan kebersamaan dan kekeluargaan yang bukan sembarang keluarga, keluarga yang dibentuk di madrasah seperti keluarga mereka di rumah antara anak dan orang tua. Solusi lainnya membentuk pendekatan yang baik dengan peserta didik guna untuk dapat lebih memahami kondisi peserta didik. Solusi selanjutnya berupa memberikan hukuman-hukuman yang membuat mereka takut atau merasa terancam sehingga dapat menutup kemungkinan mereka untuk melanggar.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pihak madrasah agar dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan lagi dalam mengelola konflik yang lebih baik.
2. Penyelesaian konflik antar peserta didik di MAS Jeumala Amal kedepannya agar lebih baik lagi.
3. Pihak madrasah dapat masuk dalam lingkungan peserta didik agar dapat lebih mudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi di kalangan peserta didik.

4. Dapat menciptakan kerja sama yang baik dari pihak madrasah maupun peserta didik dalam menangani konflik di madrasah.
5. Mendidik peserta didik yang dapat berpikir lebih dewasa dalam menjalani atau dalam proses menuntut pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Padji, (2004). *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta,
- Bashori. (2016). *Manajemen Konflik Ditengah Dinamika Pondok Pessantrrren dan Madrasah*
- Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT RajaGra findo Persada
- Gunawan Imam, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hadiyanto, (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Jurnal administrasi pendidikan, Bahana manajemen pendidikan, volume 2 nomor 1, juli 2014
- Kusworo, (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan dalam Organisasi*, Jatinangor, Alqaprint Jatinangor
- Mulyasa E, (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nelda Tabing & Hotner Tmpubolon, (2014). *Manajemen konflik dari dalam guru mengelola konflik antar siswa kelas lima dan enam di sekolah victory plus bekasi*,
- Peter Salim dan Yenny Salim, (2002). *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* Jakarta: Modern English Press
- Prasetyo Bambang, (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Raja Grafindo Persada
- Republik Indonesia, Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas, Bandung: Permana, 2006
- Rivai Veitzal, (2004). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Soetopo Hendyat. (2010). *Prilaku Organisasi, Teori dan Praktek Dibidang Pendidikan* Bandung:Remaja Rosdakarya
- Sri Rahmi, (2014) *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin dan Asrul, (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Cita Pustaka
- Syamsul Arifin Bambang, (2015). *Dinamika Kelompok*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Syukur, (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, (2009). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Umam Khaerul, (2012). *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Umar Shidiq, (2021). *kepemimpinan Pendidikan*, Ponorogo, CV: Nata Karya
- Usman Husain, (2010) *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Vietzal, Bahtiar dan Boy, (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo, (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, (2008). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Jakarta, Alfabeta
- Winardi, (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung : Mandar Maju
- Wirawan, (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik ; Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Humanika
- Zulkarnaik, W, *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan* Jakarta: BumiAksara

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B- 17712 /Un.08/FTK/KP.07.6/12/2021

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 27 Oktober 2021

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Sri Rahmi sebagai Pembimbing Pertama
2. Nurussalami sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama : Nabil Aisa Abra

NIM : 180 206 071

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal Pidie Jaya

A R - R A N I R Y

KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2021/2022

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

Ditetapkan : Banda Aceh

Pada tanggal : 17 Desember 2021

Au, Rektor
Dekan,

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk ditandatangani dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-3912/Un.08/FTK.1/TL.00/03/2022

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala Sekolah MAS Jeumala Amal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Nabil aisar abra / 180206071**
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Gampoeng Rukoh, Kec. Syiah Kuala Banda Aceh

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 **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 17 Maret 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,

A R - R A N



Berlaku sampai : 17 April
2022

Dr. M. Chalis, M.Ag.



YAYASAN TEUKU LAKSAMANA H. IBRAHIM
MADRASAH ALIYAH JEUMALA 'AMAL
(STATUS TERAKREDITASI - A)

Alamat: Rumoh Baro, Jln. Sultan Iskandar Muda Lueng Putu Kab. Pidie Jaya – Aceh 24184 PO BOX 2188 Telp/Fax (0653) 822324

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

No. 312/Ma. 01.20/PP. 00.6/ 03 / 2022

Kepala Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu Kabupaten Pidie Jaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NABIL AISAR ABRA
Nim : 180206071
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry

Benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian pada Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu Kabupaten Pidie Jaya mulai tanggal 21 Maret S/d 23 Maret 2022 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik di MAS Jeumala Amal".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Lueng Putu, 21 Maret 2022

Kepala Madrasah,

AR - RAN



Lueng Putu, 21 Maret 2022

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGELOLAAN KONFLIK PESERTA DIDIK DI MAS
JEUMALA AMAL**

No	Rumusan Masalah	Indikator	Kepala Sekolah	Guru	Siswa
1.	Bagaimana pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal?	1. Perencanaan analisis konflik 2. Penilaian konflik 3. Penecahan konflik	1. Apakah bapak terlebih dahulu mengidentifikasi masalah yang terjadi ? 2. Apakah bapak menentukan sebab – sebab masalah yang terjadi ? 3. Apakah bapak mencari pihak – pihak yang terkait dengan masalah tersebut ? 4. Apakah bapak menelaah sebelum bapak memutuskan ? 5. Apakah bapak melakukan evaluasi setelah bapak temukan masala tersebut ? 6. Bagaimana kondisi konflik yang sering terjadi di MAS Jeumala Amal ? 7. Apakah bapak memberikan	1. Apakah bapak/ibu terlebih dahulu mengidentifikasi masalah yang terjadi ? 2. Apakah bapak/ibu menentukan sebab – sebab masalah yang terjadi ? 3. Apakah bapak/ibu mencari pihak – pihak yang terkait dengan masalah tersebut ? 4. Apakah bapak/ibu menelaah sebelum bapak/ibu memutuskan ? 5. Apakah bapak/ibu melakukan evaluasi setelah	1. Apa saja konflik yang sering terjadi di madrasah ? 2. Apa saja penyebab terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah ? 3. Bagaimana proses terjadinya konflik antar peserta didik di madrasah ?

	stimulasi ?	menemukan masalah tersebut ?	
	8. Sebelum konflik bertambah parah apakah bapak ikut mencegah ?	6. Bagaimana kondisi konflik yang sering terjadi di madrasah ?	
	9. Bagaimana cara bapak dalam memecahkan konflik yang terjadi antar peserta didik ?	7. Apakah bapak/ibu memberikan stimulasi ?	
		8. Sebelum konflik bertambah parah adakah bapak/ibu ikut mencegah ?	
		9. Bagaimana cara bapak/ibu dalam mencegah konflik yang terjadi ?	

2.	Apa saja kendala dalam pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amal?	1. Personality 2. Situasi	1. Bagaimana bapak dalam menyelesaikan masalah tersebut ? 2. Apakah bapak memandang kedekatan atau keturunan terhadap peserta didik yang terjadi konflik tersebut ? 3. Apakah konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik ? 4. Apakah dengan situasi boarding ini dapat mempengaruhi untuk terjadinya konflik tersebut ? 5. Adakah tempat/ruangan untuk menyelesaikan konflik tersebut ?	1. Bagaimana personality bapak/ibu dalam menyelesaikan permasalahan ini ? 2. Apakah bapak memandang kedekatan atau keturunan terhadap peserta didik yang terjadi konflik ? 3. Apakah konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik ? 4. Apakah dengan situasi boarding ini dapat mempengaruhi untuk terjadinya konflik tersebut ? 5. Adakah tempat atau ruangan untuk menyelesaikan konflik tersebut ?
----	---	------------------------------	--	--

3. Bagaimana solusi terhadap pengelolaan konflik peserta didik di MAS Jeumala Amai?	1. Solusi	1. Apa yang bapak lakukan untuk mengurangi terjadinya konflik di madrasah ? 2. Bagaimana tanggapan bapak terhadap konflik yang terjadi ? 3. Apa rencana bapak dalam mengatasi masalah tersebut ?	1. Apa yang bapak/ibu lakukan untuk mengurangi terjadinya konflik di madrasah ? 2. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap konflik yang terjadi ? 3. Apa rencana bapak/ibu dalam mengatasi konflik tersebut ?	
---	-----------	--	--	--

Banda Aceh, 17 Maret 2022

Pembimbing I

[Signature]

Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Pembimbing II

[Signature]

Nurussalami, M.Pd
NIP. 197902162014112001

LEMBAR OBSERVASI

1. Pengelolaan Konflik

NO	Aspek	Ada	Tidak	Keterangan
1	Mengidentifikasi masalah	✓		
2	Mencari sebab dan penyebab terjadinya konflik	✓		
3	Mencari pihak-pihak terkait	✓		
4	Menyelesaikan konflik antar peserta didik	✓		
5	Melakukan evaluasi	✓		

2. Kendala dalam Pengelolaan Konflik

NO	Aspek	Ada	Tidak	Keterangan
1	Memandang keturunan atau personality		✓	
2	Tidak jujur ketika ditanyak oleh guru	✓		
3	Memberitau hal yang tidak benar atau yang tidak terjadi	✓		
4	Tempat untuk menyelesaikan konflik	✓		

3. Solusi

NO	Aspek	Ada	Tidak	Keterangan
1	Memberikan pengarahan kepada peserta didik	✓		
2	Menciptakan susunan kekeluargaan	✓		
3	Memberikan peringatan dan hukuman	✓		
4	Pembinaan karakter	✓		

Dokumentasi penelitian di MAS Jeumala Amal



Gambar1 ; wawancara dengan kepala madrasah



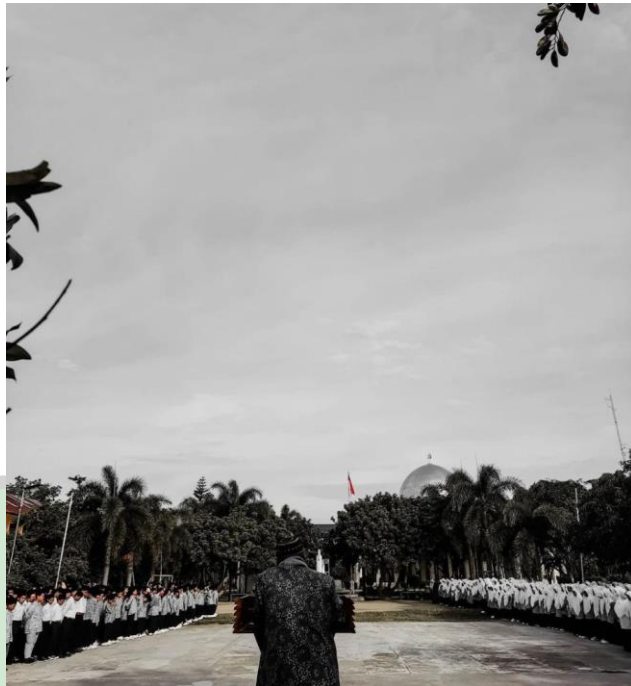
Gambar 2 ; wawancara dengan pihak pengajaran atau guru BK



Gambar 3 ; denah Dayah Jeumala Amal



Gambar 4 ; guru-guru MAS Jeumala amal



Gambar 5 ; APEL sosialisasi budaya Dayah Jeumala Amal



Gambar 6 ; salah satu proses dalam menyelesaikan konflik



Gambar 7 ; proses pembinaan



Gambar 8 ; rapat guru MAS Jeumala Amal



Gambar 9 ; gotongroyong bersama