

Manajemen Konflik Siswa oleh Kepala Madrasah

(Student Conflict Management by the Principal)

Handoyo Potabuga

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: handoyopotabuga54@gmail.com

Kusnan

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: kusnan@iain-manado.ac.id

Lies Kryati

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: lies.kryati@iain-manado.ac.id

ABSTRACT

Conflicts among students are prone to occur in the school environment so principal needs to have concern that he can implement the student management. Using a qualitative approach, this study focuses on the background of student conflict and the leadership role of the Head of Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Langagon in overcoming student conflict. This study uses observation and interviews as data collection instruments. Based on the analysis of the data results that the authors present, several conclusions can be drawn that first, the background to the emergence of student conflicts at MTs Alkhairaat Langagon, is usually due to the lack of teacher supervision of students. Because many teachers have financial difficulties that forces them to have second job. Second, the madrasah principal communicate well and successively with the conflicting parties so that decision making is satifying.

Keywords: *Conflict Management; Principal Leadership; Student*

ABSTRAK

Konflik antar siswa rentan terjadi di lingkungan sekolah sehingga perlu menjadi perhatian Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan manajemen kesiswaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berfokus pada latar belakang konflik siswa dan peran kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Langagon dalam mengatasi konflik siswa. Penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara sebagai instrumen pengumpul data. Berdasarkan analisis hasil data yang penulis sajikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pertama, yang melatarbelakangi timbulnya konflik siswa di MTs Alkhairaat Langagon, biasanya karena kurangnya pengawasan guru terhadap siswa. Karena banyak guru yang memiliki kesulitan ekonomi sehingga melaksanakan kegiatan lain di luar lingkungan pendidikan untuk menunjang pendapatan. Kedua, pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah ketika terjadi konflik adalah dengan melakukan komunikasi secara baik dan beruntun dengan pihak yang berkonflik sehingga pengambilan keputusan sesuai yang dibutuhkan.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Manajemen Konflik, Siswa.

PENDAHULUAN

Salah satu karakteristik kelompok paling kuat yakni ketika terjadi konflik, mampu mengawal konflik serta menyelesaikannya dengan cepat. Terdapat banyak alasan terjadinya konflik antar kelompok, dan konsekuensinya ini mungkin baik dalam lembaga atau mungkin pula sangat negative (Gibson, 1997). Konflik yang terjadi merupakan titik didih dari perseteruan antar elit kepentingan memperebutkan lahan ekonomi dan politik kekuasaan, baik dalam simpul-simpul kekuasaan maupun ekonomi yang terbatas (Canu & Canu, 2020). Tentunya persoalan yang sederhana apabila tidak segera diselesaikan, maka akan bisa menjadi besar dengan seiring berjalan waktu. Oleh karena itu, persoalan yang ada dan sekecil apapun harus segera diselesaikan agar konflik tidak berujung pada perselisihan yang lebih besar.

Konflik merupakan sesuatu yang wajar dan sering terjadi dalam lembaga. Konflik terjadi didalam situasi dimana seorang merasa terancam dari orang lain, kepala madrasah berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan kepentingannya. Untuk itu mengelola konflik harus dilakukan oleh kepala madrasah dan mengelola konflik tersebut melalui strategi-strategi kepemimpinan kepala madrasah sebagai sesuatu hal yang positif dan sebagai sumber inspirasi dalam memecahkan masalah atau dalam pengambilan keputusan dan akan menjadikan kerjasama yang efektif untuk pencapaian tujuan Lembaga (Indrawijaya, 1989).

Mengingat konflik tidak dapat di hindarkan, maka pendekatan (*approach*) yang baik untuk diterapkan para kepala madrasah adalah strategi menyelesaikan konflik mencoba memanfaatkan konflik sedemikian rupah, hingga ia tetap serta efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Menyelesaikan konflik sebagai bagian formal dari perilaku yang dapat dimanfaatkan sebagai alat mempromosikan dan mencapai perubahan yang dikehendaki.

Demikian halnya fenomena yang ada di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Desa Langagon yaitu sebagai lembaga pendidikan, ini juga mengalami konflik dalam menjalankan aktifitas sebagai sebuah lembaga professional sesuai dengan sistem manajemen lembaga. Dengan susunan lembaga mulai dari Komite Madrasah, Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan, Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas, Sekretaris, Bendahara, dan ketua seksi bidang, tentunya banyak mengalami konflik dikarenakan MTs Alkhairaat Langagon dalam tahap pembangunan. Bentuk konflik yang kemudian terjadi di madrasah itu meliputi kenakalan siswa, administrasi, serta guru tidak tetap atau guru yang menambah jam mengajar. Itu semua yang menjadikan penghambat didalam perkembangan madrasah.

Dari sinilah konflik muncul baik kelompok maupun individu, baik dari kalangan siswa ataupun guru. Kepala madrasah dapat menjadi pihak utama dalam mengelola konflik, yaitu mengarahkan segala kemampuan dalam proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan mengarahkan orang lain terutama kepala madrasah dalam mengatasi segala persoalan atau konflik yang ada. Walaupun demikian, konflik yang ada dalam MTs Alkhairaat Langagon tidak menjadikan itu sebuah faktor pematah semangat dari kepala madrasah, guru dan semua civitas lembaga untuk selalu memecahkan dan mencari solusi. Agar segala bentuk konflik yang terjadi dapat menjadikan konflik sebagai hal yang positif untuk pengembangan lembaga kearah yang lebih baik.

Ada berbagai macam aspek manajemen yang ada dalam setiap lembaga pendidikan, khususnya di madrasah. Sekolah sebagai lembaga pembelajaran menanamkan nilai-nilai, membentuk manusia yang berakhlak dan berbudi luhur lewat mengajar (Samal, 2017). Disetiap aspek manajemen baik itu aspek manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen tenaga pendidikan, dan tenaga kependidikan, manajemen hubungan masyarakat itu semua memiliki konflik di dalamnya yang berbeda-beda. Melihat pentingnya manfaat bagi madrasah untuk mengimplementasikan manajemen konflik guna menyikapi setiap konflik yang akan terjadi. Oleh karenanya penulis berfokus pada penelitian tentang implementasi manajemen konflik siswa.

Dari uraian diatas dan fokus masalah diatas maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu: apa bentuk-bentuk konflik siswa di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Langagon; dan bagaimana implementasi manajemen konflik siswa di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Langagon.

METODE PENULISAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi resmi lainnya. Sumber data merupakan asal dari pada informasi. Sumber data penelitian ini ada data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yakni Kepala Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Desa Langagon, 1 Orang Guru, Wakil Kep. Kesiswaan, Mantan Kepala Madrasah, dan Ketua Yayasan. Sementara itu, yang menjadi data sekunder ialah data-data yang dimiliki pihak madrasah seperti data jumlah tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, tata tertib guru dan data-data lain yang saling berkaitan.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Desa Langagon, Kecamatan Bolaang, Kabupaten Bolaang Mongondow, Provinsi Sulawesi Utara. MTs Alkhairaat Langagon merupakan salah satu sekolah Islam yang ada di Bolaang Mongondow selama kurang lebih 6 bulan.

Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Penelitian ini menggunakan data model *Miles and Huberman*, yaitu aktivitasnya dalam analisis data yaitu *reduction* data *display*, dan *conclusion drawing/verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen merupakan sebuah ilmu seni yang merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengawasi yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Manajemen merupakan sebuah aktifitas yang saling berkaitan dengan pengelolaan dan mengatur secara sistematis. Baik mengatur dalam hal keuangan ataupun organisasi, hal tersebut dilakukan agar semuanya berjalan dengan baik. Maka ketika ditelusuri, konflik terjadi ketika adanya salah persepsi atau pendapat ataupun masalah komunikasi dalam sebuah organisasi ataupun dalam hubungan antar individu dengan individu, serta individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok.

Handoko (2009) mengemukakan pendapatnya bahwa konflik organisasi muncul akibat ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok

organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Manajemen banyak membantu dalam menyelesaikan problem sosial dan berhasilnya suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan (Brantas, 2009). Oleh sebab itu manajemen konflik sangatlah berperan penting dalam suatu Lembaga ataupun organisasi.

Unsur penting dalam kepemimpinan sebuah madrasah adalah Kepala Madrasah. Untuk mencapai tujuan seorang Kepala Madrasah bukan hanya mengembangkan dan menyerahkan suatu program kepada guru untuk dilaksanakan. Kepala Madrasah sebagai pemimpin resmi harus mampu menggunakan proses-proses demokrasi atas dasar kualitas dan sumbangan. Ia bertindak sebagai suatu permasalahan (Soetopo & Somanto, 1999). Tetapi pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya harus mentaati "tata susila" dimana tata Susila adalah pedoman perilaku yang dipegang teguh. Pedoman tersebut menentukan mana hal yang baik untuk dilaksanakan, dan mana yang buruk untuk dihindarkan. Dalam kelompoknya pemimpin diharapkan mampu menelaah atau mengkaji masa lampau, masa kini dengan seksama serta memperkirakan masa depan dengan teliti dalam rangka untuk mengambil keputusan bertindak.

Dalam Bahasa Inggris pemimpin adalah *Leader*, kegiatannya disebut kepemimpinan atau *Leadership*. Pengertian kepemimpinan menurut Bahasa Arab yakni *Khalifah*, yang meliputi pemimpin secara formal maupun non formal (Nawawi, 1993). Hal tersebut telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Q.S Al-Baqarah Ayat/2: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Terjemahannya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dalam ayat ini Allah menyampaikan keputusan-Nya kepada para malaikat tentang rencana penciptaan manusia di bumi. Penyampaian kepada mereka itu merupakan yang terpenting, karena malaikat akan dibebani tugas menyangkut manusia. Ada yang bertugas mencatat amal-amal manusia, ada yang bertugas memeliharanya, ada yang membimbingnya dan sebagainya. Penyampaian ini bisa jadi setelah penciptaan alam raya dan kesiapannya untuk di huni manusia pertama (Adam) dengan nyaman (Shihab, 2007).

Dari segi ajaran Islam kepemimpinan merupakan kegiatan mamantau, membimbing, memandu, dan menunjukan jalan yang diridhoi Allah SWT. Disisi lain secara empiris kepemimpinan merupakan proses yang berisi rangkaian kegiatan yang saling mempengaruhi, berkesinambungan dan terarah pada satu tujuan. Rangkaian kegiatan ini berwujud kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan dan pikiran orang lain agar bersedia melakukan sesuatu yang diinginkan pemimpin dan terarah pada yang telah

ditetapkan bersama. Kegiatan tersebut juga kemampuan sejumlah orang agar berbuat seusutu (Nawawi, 1993).

Selanjutnya Kepala Madrasah harus berusaha menggunakan wewenang dan tanggung jawabnya, agar volume dan beberapa beban kerja dapat diwujudkan. Wewenang berarti hak atau kekuasaan yang dimiliki seseorang karena jabatannya untuk menempatkan keputusan-keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya pada anggota lembaga. Tanggung jawab berarti kewajiban melaksanakan wewenang secara baik dan benar serta menyampaikan laporan pelaksanaan pada pemimpin yang lebih tinggi (Nawawi, 1993).

Kepala Madrasah haruslah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mampu mengelola konflik yang ada didalam Lembaga tersebut. Diantaranya keterampilan yang harus dimiliki sebagai berikut: keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan konseptual.

Sejarah membuktikan bahwa kepemimpinan yang terbaik adalah yang dicontohkan oleh Islam. Model kepemimpinan yang mampu mengelola konflik secara baik dan benar yang disebut sebagai kepemimpinan kenabian (*Prophetic leadership*) yang contoh nyata yakni manusia teragung sepanjang sejarah keinsanan Nabi Muhammad SAW. *Imanah* atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Quran dan Assunnah yang meliputi kehidupan insan dan pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai iman insan atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin dipimpin demi terlaksana ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat sebagai tujuannya (Nawawi, 1993). Kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab akan dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya bahkan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Hal tersebut dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Q.S Al-Mu'Minun/23: 8-9.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُوفُونَ ۝

وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۝ ٩

Terjemahannya :

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya.

Imam Ibnu Katsir (2015) menjelaskan pada Surat Al-Mu'minun Ayat 8 bahwa jika mereka diberi kepercayaan, maka mereka tidak akan mengkhianatinya, tetapi mereka menunaikannya kepada yang berhak. Dan jika mereka berjanji atau melakukan akan perjanjian, maka mereka menepatinya. Sedangkan dalam ayat 9 pada surah Al-Mu'minun, Ibnu Mas'ud dan Masruq menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan memelihara shalat yaitu, waktu-waktu shalat, begitu juga yang dikatakan Abu Dhufa, Alqamah bin Qais, Said bin Jabir dan Ikrimah. Qatadah berkata, yaitu mereka memelihara waktu shalatnya, begitu juga rukuk dan sujudnya. Karena Allah SWT sudah menyebutkan sifat-sifat yang mulia ini dengan shalat dan diakhiri dengan shalat.

Artinya bahwa seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia telah memikul amanah seorang pemimpin. Jika pemimpin tidak memiliki sifat amanah, tentu yang terjadi

adalah penyelewengan jabatan dan wewenang yang telah di emban. Oleh karenanya dalam kitab *Taj al-Sakatin* atau 'Mahkota Raja-raja' karya Bukhari AL-Jauhhari (Nasrudin, 2003), dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang *Ulil Albab*. Yaitu orang yang berilmu. Ada beberapa syarat menjadi seorang pemimpin yakni sebagai berikut:

1. Akil Baligh atau dewasa, dan berpendidikan. Dengan demikian dia akan dapat membedakan yang baik dan yang jahat.
2. Memiliki ilmu pengetahuan yang banyak dan mempunyai wawasan yang luas.
3. Pandai memilih wakilnya dan pandai serta berilmu pengetahuan. Dengan demikian, dia dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya.
4. Baik rupanya supaya semua orang menyukai dan mencintainya. Jika rupanya kurang baik, hendaklah budi pekertinya tinggi.
5. Pemurah dan dermawan, sebab pemurah adalah sifat bangsawan dan orang berbudi, sedangkan kikir sifat orang musyrik dan murtad.
6. Senantiasa ingat kebijakan orang yang pernah membantunya selama dalam kesukaran dan membalasnya dengan kebijakan pula.
7. Berani menegur jenderal dan panglima perang, jika yang terakhir ini memang menyalahi perintah undang-undang.
8. Jangan terlalu banyak makan dan tidur sebab banyak tidur merupakan sumber bencana.
9. Tidak gemar main perempuan sebab gemar akan perempuan bukanlah tanda orang berbudi.
10. Harus dapat kehormatannya jangan sampai mendantangkan fitnah.

Uraian diatas menggambarkan bahwa sangatlah kompleks tentang kepemimpinan Islam sesuai dengan ajaran Islam. Bukhari Al-Jauhhari mengatakan bahwa pemimpin yang tidak memiliki kepekaan dan rasa kasihan pada rakyatnya maka ia diharamkan Allah Ta'ala masuk surga. Artinya pemimpin harus mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di dunia dan di akhirat. Kebaikan apa yang telah ia lakukan untuk rakyat dan kebenaran apa yang ia tegakkan hanya karena mengharapkan Ridho Allah SWT.

Ditinjau dari akar katanya, istilah konflik berasal dari kata *configere* atau *conficium*, yang artinya benturan menunjuk kepada semua benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, oposisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis. Beberapa pendapat Afzalur Rahim menyatakan bahwa konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan kedalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan antara identitas sosial, seperti individu, kelompok, atau organisasi. Sementara Wahyosumidjo (Qamar, 2005) yang mendefinisikan konflik secara lebih sederhana, yaitu segala macam bentuk hubungan manusia yang mengandung sifat yang berlawanan. Oleh karenanya konflik merugikan sebuah Lembaga.

Konflik yang ditata dan dikelola dengan baik dapat menguntungkan Lembaga tersebut sebagai suatu kesatuan. Dalam menata konflik dunia pendidikan diperlukan, keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam sebuah Lembaga. Menurut Robbins dalam (Soetopo, 2012) yang telah menelusuri perkembangan manajemen konflik, dengan menggunakan pola pada perbedaan antara pandangan *tradisional* (pandangan lama) tentang konflik dan pandangan baru, yang sering disebut pandangan *interaksionis*. Perbedaan yang terjadi dapat ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Pandangan Lama dan Pandangan Baru tentang Konflik

No.	Pandangan Lama	Pandangan Baru
1.	Konflik harus dihilangkan dari organisasi, karena dapat mengganggu organisasi dan merusak prestasi	Konflik sesungguhnya meningkatkan prestasi organisasi
2.	Dalam organisasi yang baik tidak ada konflik.	Dalam organisasi yang baik, konflik yang memuncak mendorong anggota memacu prestasi
3.	Konflik harus dihindari	Konflik merupakan bagian integral dari kehidupan organisasi
4.	Konflik jelek, karena dapat menjurus ke tingkat stres yang lebih tinggi, memunculkan kejahatan dan sabotase terhadap program	Konflik itu baik karena dapat merangsang untuk memecahkan masalah
5.	Dengan mengoordinasikan program secara baik, manajer akan membentuk perilaku pegawai sepenuhnya	Banyak faktor yang menentukan perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Manajer tidak dapat mengontrol faktor-faktor situasional dan harus menghadapi kemungkinan terjadinya konflik

Dari penjelasan tabel diatas maka terlihat bahwa konflik berperan (*dysfunctional*). Maknanya berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Hal ini menegaskan bahwa manajemen konflik adalah proses penyusunan pola penanganan untuk mengendalikan konflik sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen.

Ada beberapa penyebab terjadinya konflik diantaranya sebagai berikut (Wahjosumidjo, 2013):

- a. Akibat organisasi, seperti: ketidakpuasan masyarakat, tidak tercapainya tujuan dan sasaran sekolah, keterbatasan biaya/dana, tidak efisiensi pemanfaatan teknologi baru, arus pekerjaan yang tidak efisien, dan perencanaan tugas.
- b. Pribadi kepala sekolah, seperti: tidak memahami tugas dan fungsi kepala sekolah, tidak memiliki *skill* dan pengetahuan professional, rekrutmen, seleksi serta pemberian tugas yang tidak tepat, belum adanya atau tidak akurasi alat ukur terhadap kriteria dan umpan balik (*feedback*) penampilan, dan penampilan yang diinginkan tidak memperoleh penghargaan ditinggalkan dengan berbagai konsekuensi negative.
- c. Tingkat Kematangan Bawahan seperti tingkat kesadaran dan tanggung jawab, motivasi dan kompetensi atau yang lazim disebut tingkat kematangan bawahan yang rendah.

Sedangkan menurut Mulyasa (2003) konflik dapat terjadi karena setiap pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun non material. Ada beberapa poin yang menyebabkan timbulkan konflik:

- a. Perbedaan pendapat yang meruncing dan mencuat ke permukaan, maka akan menimbulkan ketegangan.
- b. Salah paham yang menimbulkan rasa kurang nyaman, kurang simpati dan kebencian.

- c. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan.
- d. Terlalu sensitif terhadap pihak lain dapat merugikan, dan menimbulkan konflik, walaupun secara etika tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang sah.

Dari jenis dan sumber konflik yang sudah diketahui, maka ketika dihadapkan dengan konflik, langkah yang akan kita buat dengan sendirinya akan terpola. Jika terdapat orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri yang harus diprioritaskan, maka perlulah kita mengelola itu semua hingga bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati baik secara individu maupun kelompok. Konflik tidak dapat diselesaikan dengan sendiri melainkan dibutuhkan orang-orang disekeliling kita dalam mengelola konflik.

Menurut Mulyasa (2003) konflik dilembaga pendidikan terbagi menjadi enam macam yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik Intrapersonal, yaitu konflik yang terjadi dalam diri seseorang. Konflik intrapersonal akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, dan bimbang mana yang dipilih untuk dilakukan. Misalnya, konflik antara tugas kuliah dengan acara pribadi. Konflik ini bisa diibaratkan seperti makan buah simalakana, dimakan salah tidak dimakan juga salah, dan kedua pilihan yang ada memiliki akibat yang seimbang. Konflik intrapersonal juga bisa disebabkan oleh tuntutan tugas yang melebihi kemampuan.
- 2) Konflik Interpersonal, yaitu konflik yang terjadi antar individu. Konflik yang terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan. Misalnya agar tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.
- 3) Konflik Intragroup, yaitu antar anggota dalam suatu kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Contoh konflik intragroup, misalnya konflik yang terjadi pada beberapa guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- 4) Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Konflik intergroup terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian. Misalnya konflik antar kelompok guru kesenian dengan kelompok guru matematika. Kelompok guru kesenian memandang bahwa untuk membelajarkan lagu tertentu dan melatih pernafasan perlu disuarakan dengan keras sementara kelompok guru matematika merasa terganggu, karena para peserta didiknya tidak konsentrasi belajar.
- 5) Konflik Intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya konflik antar bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan.
- 6) Konflik Interorganisasi, terjadi karena mereka memiliki saling ketergantungan satu sama lain, konflik terjadi pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lain. Misalnya konflik yang terjadi antara sekolah dengan salah satu organisasi masyarakat.

Wirawan (2010) mendefinisikan Manajemen Konflik yakni sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk

mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Sementara menurut Winardi manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk manajemen konflik. Jika tidak dikendalikan, konflik bias/prasangka berkembang menjadi konflik destruktif/negatif dimana masing-masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk mengembangkan produktivitas, tetapi untuk merusak dan menghancurkan lawan konflik (Winardi, 1994).

Dalam konteks pendidikan, manajemen konflik adalah salah satu bentuk pendekatan perdamaian dan resolusi konflik. Tujuannya, adalah supaya warga sekolah (khususnya peserta didik) secara fisik dan psikologis merasa bebas dari kekerasan, mendapatkan kesempatan bekerja dan belajar dengan yang lain, serta untuk mewujudkan tujuan bersama, dan menghargai perbedaan di sekolah. Jadi yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada di organisasi agar bisa menjadi konflik yang fungsional/bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi.

Ada beberapa aspek-aspek Manajemen Konflik diantaranya sebagai berikut:

- a. Bersikap tidak acuh kepadanya, konflik dibiarkan berkembang menjadi sebuah kekuatan konstruktif/membina atau sebuah kekuatan destruktif/merusak.
- b. Menekannya, menyebabkan penyusutan dampak konflik yang negatif tetapi tidak mengatasi, atau meniadakan pokok-pokok penyebab timbulnya konflik tersebut. Ini hanya merupakan sebuah pemecahan semu (*surface solution*), yang menyebabkan kondisi-kondisi antededen, yang merupakan penyebab orisinal terjadinya konflik tetap ada.
- c. Menyelesaikannya (*conflict resolution*), apabila alasan-alasan latar belakang terjadinya sesuatu konflik ditiadakan dan tidak disisakan kondisi-kondisi yang menggantung atau antagonism-antagonisme untuk penyebab timbulnya lagi konflik pada masa mendatang.

Dari ketiga aspek manajemen konflik yang dikemukakan oleh Winardi dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik dengan bagaimana cara menyikapi sebuah konflik, kemudian berusaha menekannya dan mencari cara bagaimana menyelesaikan konflik tersebut.

Sedangkan dalam buku Konflik dan Manajemen Konflik Wirawan (2010) mengemukakan aspek-aspek manajemen konflik antara lain:

- a. Pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga dimana manajemen konflik bisa dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik untuk menyelesaikan konflik yang dihadapinya. Pihak ketiga bisa berupa suatu organisasi atau perusahaan, dimana pihak-pihak yang terlibat konflik menjadi anggota atau pegawainya.
- b. Strategi konflik merupakan proses penyusunan strategi sebagai rencana untuk memanajemen konflik.
- c. Mengendalikan konflik dan mengubah konflik demi menciptakan keluaran konflik yang menguntungkannya atau minimal tidak merugikannya.
- d. Resolusi konflik saat manajemen konflik dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik, hal ini bertujuan untuk menciptakan solusi konflik yang menguntungkan.

- e. Kemampuan beradaptasi artinya organisasi yang sehat mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internalnya.
- f. Memfokuskan pada tujuan berupa aktivitas dan anggota organisasi yang sehat memfokuskan diri pada pencapaian tujuan yang rasional dan visible/terlihat. Dalam keadaan kritis dilingkungannya, organisasi jika diperlukan harus mampu untuk mengubah tujuannya dan mengarahkan aktivitas anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari keenam aspek manajemen konflik di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah mekanisme yang diciptakan untuk mengelola konflik demi meningkatkan kreativitas organisasi. Sebab konflik merupakan suatu yang tidak dapat dihindari dan akan terus terjadi. Sehingga merupakan suatu yang tidak dapat dihindari dan akan terus terjadi. Sehingga setiap organisasi diharapkan mampu untuk beradaptasi dan fokus pada tujuan awal.

Berdasarkan beberapa uraian aspek-aspek dalam manajemen konflik di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada aspek-aspek dalam manajemen konflik. Pertama, strategi konflik yang meliputi menghindar, mengakomodasi, kompetisi, dan memecahkan masalah atau kolaborasi. Kedua, penekan konflik dengan cara mempertegas tujuan bersama; menambah sumber-sumber organisasi; membentuk forum diskusi; mengadakan kegiatan bersama; dan menyelesaikan konflik dengan cara dominasi atau penekanan, kompromi dan konfrontasi.

Adapun tujuan dari manajemen konflik antara lain adalah:

- a. Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Memahami organisasi lain dan menghormati keberagaman.
- c. Meningkatkan kreativitas
- d. Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang.
- e. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
- f. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
- g. Mengarah pada sabotasi bagi pihak yang kalah dalam konflik
- h. Mengurangi loyalitas dan komitmen organisasi
- i. Terganggunya proses produksi dan operasi
- j. Meningkatkan biaya pengadilan karena tuntutan karyawan yang mengajukan konfliknya ke pengadilan.

Lembaga pendidikan baik sekolah ataupun madrasah mempunyai peranan yang sama yakni mengembangkan kepribadian anak. Madrasah merupakan faktor penentu bagi perkembangan kepribadian anak (siswa) baik cara berpikir serta berkepribadian. Oleh karenanya madrasah harus berupaya untuk menciptakan iklim yang kondusif. Baik dalam suasana belajar mengajar maupun di lingkungan madrasah. Kita tidak dapat memungkirkan didalam lingkungan sekolah atau madrasah sering dijumpai kenakalan-kenakalan pada siswa-siswi. Kenakalan-kenakalan tersebut harus di kelola agar tidak menjadi konflik yang besar.

Didalam penanganan kenakalan siswa-siswi Gunarsa (2012) menyatakan bahwa ada tiga cara yang dapat dilakukan untuk menangani kenakalan siswa, yaitu sebagai berikut:

1. Tindakan preventif merupakan segala tindakan yang bertujuan mencegah timbulnya kenakalan-kenalan. Ada tiga bentuk pencegahan dalam tindakan preventif :
 - a) Usaha pencegahan timbulnya kenakalan siswa secara umum yaitu mengenal dan mengetahui ciri umum dan khas siswa, mengetahui kesulitan-kesulitan yang secara umum dialami oleh para siswa sehingga kita bisa mendeteksi sebab timbulnya penyaluran dalam bentuk kenakalan.
 - b) Usaha pencegahan kenakalan siswa secara khusus yang dilakukan oleh para pendidik terhadap kelainan tingkah laku para siswa. Pendidikan mental dirumah menjadi tanggung jawab orang tua dan keluarga yang sudah dewasa dirumah. Di sekolah, pendidikan mental dilakukan oleh guru, guru pembimbing, atau psikolog sekolah guru BK dan pendidik lainnya. Juga terlihat sarana pendidikan lainnya yang mengambil peranan penting dalam membentuk pribadi yang sehat dan kuat.
 - c) Usaha pembinaan siswa yaitu menguatkan sikap mental supaya mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi, memberikan pendidikan bukan hanya penambahan pengetahuan melainkan melalui pengajaran agama, budi pekerti, dan etika. Selain itu juga memberikan sarana prasarana dan menciptakan suasana yang wajar dan usaha memperbaiki lingkungan sekitar.
2. Tindakan Represif merupakan tindakan untuk menindak dan menahan kenakalan remaja seringan mungkin atau menghalangi timbulnya peristiwa kenakalan yang lebih hebat. Usaha menindak pelanggaran norma-norma sosial dan moral dapat dilakukan dengan mengadakan hukuman terhadap setiap pelanggaran perbuatan.
 - a) Dirumah dan dalam lingkungan keluarga, anak atau siswa harus menaati peraturan yang berlaku. Selain peraturan, tentu perlu adanya hukuman yang dibuat oleh orangtua terhadap pelanggaran tata tertib dan tata cara keluarga. Dalam pelaksanaan tata tertib harus dilaksanakan dengan konsisten. Setiap pelanggaran yang sama harus dikenakan sanksi yang sama, sedangkan hak dan kewajiban anggota keluarga mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan umur.
 - b) Di sekolah dan di lingkungan sekolah, kepala sekolahlah yang berwenang dalam pelaksanaan hukuman terhadap pelanggaran tata tertib sekolah. Dalam beberapa hal, guru juga berhak bertindak. Misalnya, dalam pelanggaran tata tertib dan peraturan yang berlaku untuk pengendalian suasana pada waktu ujian. Namun, hukuman berat seperti "skorsing" maupun dikeluarkan dari sekolah merupakan wewenang kepala sekolah. Guru dan staf pembimbing bertugas menyampaikan pelanggaran maupun akibatnya. Pada umumnya, tindakan represif diberikan dalam bentuk memberikan peringatan secara lisan maupun tertulis kepada pelajar dan orang tuanya, melakukan pengawasan khusus oleh kepala sekolah dan tim guru atau pembimbing, serta melarang sekolah untuk sementara atau seterusnya. Semua itu tergantung dari macam pelanggaran tata tertib sekolah yang telah dilakukan oleh si pengajar.
3. Tindakan kuratif merupakan usaha untuk memperbaiki akibat perbuatan kenakalan, terutama individu yang telah melakukan perbuatan tersebut. Hal ini dilakukan setelah tindakan pencegahan lainnya dilaksanakan dan dianggap perlu mengubah tingkah laku anak atau siswa pelanggar dengan memberikan pendidikan lagi baginya. Pendidikan diulangi melalui pembinaan secara khusus, yaitu sesuatu yang mana sering ditangani oleh lembaga khusus maupun perorangan yang ahli bidang ini.

Implementasi Manajemen Konflik

Manajemen, menurut M. Sastra Pradja secara etimologi berarti kepemimpinan; proses pengaturan; menjamin kelancaran jalannya pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan pengorbanan sekecil-kecilnya atau dengan kata lain manajemen secara singkat berarti pengelolaan (Pradja, 2002). Sedangkan menurut Winardi manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk manajemen konflik. Jika tidak dikendalikan, konflik bisa berkembang menjadi konflik destruktif dimana masing-masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk mengembangkan produktivitas, tetapi untuk merusak dan menghancurkan lawan konflik (Winardi, 1994). Ketika dilihat dari penjelasan beberapa pakar diatas, dilihat dalam konteks pendidikan. Manajemen konflik adalah salah satu bentuk pendekatan perdamaian untuk menresolusi konflik yang ada. Agar supaya peserta didik secara fisik dan psikologis merasa tidak terbebani dari bentuk-bentuk kekerasan, peserta didik mendapatkan kesempatan belajar dengan nyaman dan saling menghargai perbedaan dimadrasah.

Pada hakikatnya pendidikan yang baik tidak berarti terbebas akan namanya sebuah konflik. Di setiap lembaga pendidikan, kehidupan pasti ada namanya konflik. Namun ketika terjadi, pendidikanlah yang mampu mengelola konflik menjadi hal yang baik dimata dunia pendidikan. Untuk memajukan pendidikan di masa depan nanti.

Menurut Joyce Hocker dan William Wilmor (dalam Nasrudin, 2003) terdapat berbagai pandangan tentang konflik yang umumnya tersebar secara merata di dalam berbagai budaya di seluruh dunia konflik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Konflik adalah hal abnormal karena hal yang normal ialah keselarasan.* Mereka yang menganut ini berpandangan bahwa konflik hanyalah merupakan gangguan stabilitas. Oleh karenanya konflik harus diselesaikan secepatnya apapun penyebabnya.
- b. *Konflik hanyalah suatu perbedaan atau salah paham.* Kata-kata serupa itu Konflik dalam ungkapan ini sering diartikan dengan konflik yang tidak dinilai sebagai hal yang terlalu serius. Dalam arti lain penyebab konflik hanyalah kegagalan berkomunikasi dengan baik.
- c. *Konflik adalah gangguan yang hanya terjadi karena kelakuan orang-orang yang tidak beres.* Dalam arti ini orang-orang yang senang terlibat konflik, orang-orang seperti ini adalah orang yang anti-sosial, paranoid, ngawur atau senang berkelahi.

Dimanapun konflik terjadi itu memiliki kesamaan-kesamaan, baik terjadi di keluarga, sekolah, lingkungan, agama, maupun lingkungan bisnis. Seringkali konflik muncul dikarenakan adanya ketegangan yang diekspresikan, melalui tindakan, ucapan/lisan, isyarat dan sebagainya. Konflik yang dialami individu di madrasah dapat hadir dalam berbagai bentuk, bisa terjadi dari individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok.

Terjadinya sebuah konflik akan sangat merugikan dalam berbagai hal. Baik dalam komunikasi, psikologis, waktu, pekerjaan, maupun materi atau biaya yang dikeluarkan. Didalam lingkungan madrasah terdapat konflik antar siswa dengan guru. Terjadi konflik ketika diadakan penerapan aturan misalnya kemeja dimasukkan kedalam celana/rok. Saat itu siswa tidak menaati dan terjadi konflik. Konflik lain yang sering terjadi dan bahkan

bukan hanya di lingkup madrasah tetapi di setiap sekolah, perkelahian antara siswa didalam kelas ataupun diluar kelas itu selalu ada dalam suasana lingkungan pendidikan.

Didalam pengelolaan konflik dalam hal ini perencanaan mengelola konflik yakni peran dari kepala sekolah yang akan sangat berpengaruh dalam mengendalikan konflik yang terjadi dilingkungan madrasah. Apabila kepala madrasah tidak mampu merencanakan konsep yang matang didalam pengelolaan konflik, maka akan berdampak pada perkembangan madrasah. Didalam perencanaan madrasah dapat dilihat bahwa didalam penerapan manajemen konflik itu sudah ada namun secara terprogram atau diadministratifkan dalam pengelolaan konflik tidak ada, namun ketika terjadi konflik yang dilakukukan kepala sekolah ialah dengan cara mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan individu yang sedang berkonflik.

Misalnya ketika terjadi konflik maka kepala madrasah langsung memanggil pihak-pihak yang bersangkutan untuk segera menyelesaikan konflik yang terjadi. Ketika terjadi permasalahan seperti itu kita selalu melakukan koordinasi. Apabila permasalahan tidak dapat diselesaikan dipihak wali kelas maka dilanjutkan di pihak wakil kepala madrasah bidang kesiswaan apabila hal tersebut belum terselesaikan maka kepala madrasah mengambil tindakan dalam pengelolaan konflik tersebut. Sejauh ini dalam pengelolaan konflik yang terjadi di madrasah selalu dilakukan koordinasi dari pihak satu ke pihak lain.

Oleh karenanya implementasi manajemen konflik sangat diperlukan di setiap lembaga pendidikan, baik secara individu maupun kelompok. Agar konflik yang awalnya dianggap sebagai hal yang negatif maka dengan memanaje konflik pasti stigma itu akan berubah menjadi hal yang positif. Dan hal itu berdampak positif bagi madrasah untuk menuju kearah yang lebih baik. Secara ringkas, disebutkan bahwa keterampilan yang diperlukan dalam konteks madrasah yang damai pada dasarnya serupa dengan keterampilan resolusi konflik pada umumnya Crawford & Bodine (Pangabea, 2015) mengemukakan pendapat yang dikutip Rizal dalam buku *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah* yakni sebagai berikut:

Membangun Suasana Sekolah Damai yang Bercirikan Kerja Sama dan Tanggung Jawab

Suasana sekolah yang peduli dengan ajaran-ajaran perdamaian terlihat dari sikap warga sekolah yang lebih mengutamakan kerja, dari pada kompetisi serta bertanggung jawab sepenuhnya terhadap sesama dan lingkungan alam di sekitarnya. Secara konsisten, MTs Alkhairaat Langagon telah membiasakan dengan hal ini. Contohnya siswa mengadakan kelompok belajar seperti tadzkir setiap jumat. Adapun kegiatan lain yang bersifat sosial yakni mengadakan kegiatan kerja sama dengan masyarakat kerja bakti di masjid dan di balai desa. Itu semua untuk melatih para siswa peduli akan lingkungan dan bersosial karena yang demikian sangat diperlukan ketika masih dalam lingkungan masyarakat.

Memahami Konflik

Melalui program peningkatan kapasitas guru, resolusi konflik menjadi salah satu topik bahasan esensial yang didiskusikan dalam program tersebut. Di MTs Alkhairaat Langagon belum mengadakan agenda peningkatan kapasitas guru di bidang resolusi konflik, jika melihat kondisi madrasah program peningkatan kapasitas guru sangat di

perluan guna menunjang perkembangan madrasah kedepan. Hanya saja para guru secara natural mengetahui pola penanganan konflik ketika terjadi sehingga didalam proses penanganan konflik yang ada masih bias diminimalisir secara cepat.

Memahami Perdamaian dan Usaha-Usaha Bina-Damai

Ketika melihat perkembangan MTs Alkhairaat senantiasa selalu memikirkan cara mengembangkan kapasitas terutama staf gurunya dan staf administrasi dan infrastruktur. Karena baiknya Madrasah dapat dilihat dari perkembangan guru-guru di dalam mengawal siswa yang ada di dalam lingkungan pendidikan. Dimulai dari mengajarkan bagaimana untuk memahami para siswa di dalam setiap materi yang disampaikan, bahkan sampai di bentuk pengelolaan konflik, ketika konflik terjadi antara siswa. Oleh karenanya Ibu Dewi mengatakan bahwa ketika saya menjabat nanti salah satu yang menjadi program saya adalah bagaimana memikirkan kesejahteraan para guru. Karena tidak bisa dipungkiri ketika guru mengalami krisis ekonomi, pasti mereka akan mencari kekurangan itu dan akan berdampak pada siswa, karena guru pasti tidak akan masuk kelas. Guna memenuhi kebutuhan ekonomi yang diperukan, olehnya semua harus difikirkan guna untuk memperbaiki madrasah kedepan.

Di dalam bentuk perdamaian untuk siswa yang berkonflik, guru yang sangat menentukan dalam proses pendidikan. Baik buruknya kurikulum sekolah itu berada pada guru. Berbagai macam bentuk pelatihan yang dianggap bisa mengembangkan kemampuan mengajar dan mendidik guru. Di MTs Alkhairaat Langagon belum pernah melaksanakan pelatihan bagi guru dan staf administrasi untuk bagaimana memahami perdamaian dan usaha-usaha bina damai.

Mediasi

Di samping memahami teori mengenai konflik, perdamaian dan cara megelola konflik secara damai. Peserta pelatihan resolusi konflik diajak mempraktikkan cara-cara mengelola konflik (terutama mediasi dan negosiasi), dan langkah-langkah memecahkan masalah bersama. Konflik perkelahian antar siswa, bolos disaat kegiatan belajar mengajar, dan merokok di lingkungan pendidikan. Mediasi yang dilakukan ketika permasalahan yang terjadi di madrasah langkah yang diambil yakni memanggil pihak wali murid melalui surat panggilan yang dibuat oleh madrasah. Yang dilakukan oleh Asrul Potabuga mantan kepala madrasah merupakan langkah yang tepat, karena konflik terjadi disekolah bisa jadi merupakan sifat pribadi siswa ketika berada di rumah dan berujung di lingkungan pendidikan. Keberadaan orang tua merupakan hal yang penting untuk menegosiasikan penyelesaian masalah siswa.

Negosiasi

Dalam hal bernegosiasi lebih bermanfaat, dan manfaat inilah yang menjadi kelebihan negosiasi dari pada resolusi konflik lainnya. Karena pihak-pihak yang berseteru akan melakukan proses mediasi. Setelah itu pihak-pihak yang berseterulah yang menentukan hasil akhirnya. Ketika permasalahan yang terjadi di madrasah, Riki Mamonto selaku Waka Kesiswaan melakukan negosiasi dengan siswa guna memberikan arahan dan kebijakan apa yang harus diberikan kepada peserta didik. Ketika negosiasi berlangsung, ini menjadikan efek cerah bagi siswa yang bersangkutan dan bagi siswa lain.

Proses Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah yang Melibatkan Kelompok

Sekolah yang menjunjung tinggi nilai dan praktik perdamaian di sekolah yaitu mengedepankan proses-proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah bersama. MTs Alkhairaat Langagon telah melakukan proses pengelolaan konflik meskipun telah melakukan proses penanganan secara beruntun dimulai dari guru kelas, serta waka kesiswaan dan berujung kepada kepala madrasah guna dalam pengambilan keputusan. Namun, didalam pengelolaan konflik yang ada di MTs Alkhairaat Langagon belum secara tertulis dan di berikan bentuk pemahaman kepada guru serta siswa di MTs. Itu sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Riskiyanto Potabuga selaku sala saru guru. Dan didukung saat peneliti melakukan observasi yang dimana peneliti tidak mendapatkan dokumen seperti data/tulisan yang dibukukan guna dalam pengelolaan konflik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil data yang penulis sajikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pertama, yang melatarbelakangi timbulnya konflik siswa di MTs Alkhairaat Langagon, biasanya karena kurangnya pengawasan guru terhadap siswa. Karena banyak guru yang memiliki kesulitan ekonomi sehingga melaksanakan kegiatan lain di luar lingkungan pendidikan untuk menunjang pendapatan. Kedua, pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah ketika terjadi konflik adalah dengan melakukan komunikasi secara baik dan beruntun dengan pihak yang berkonflik. Sehingga pengambilan keputusan sesuai yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Canu, U., & Canu, Z. (2020). Perkembangan Pesantren Di Tengah Dinamika Konflik Dan Maraknya Radikalisme Pada Kabupaten Poso. *Potret Pemikiran*, 24(2), 173–193.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Gunarsa, Y. (2012). *Psikologi Remaja*. PT BPK Gunung Mulia.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen, Edisi 2*.
- Indrawijaya, A. I. (1989). *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru.
- Katsir, I. I. (2015). *Tafsir Ibnu Katsir*. Insan Kamil.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. PT Remaja Rosdakraya.
- Nasrudin, H. E. (2003). *Psikologi Manajemen*.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menuju Iman*. Gajah Mada Press.
- Pangabean, R. (2015). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Pustaka Alfabet.
- Pradja, M. S. (2002). *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum*.
- Qamar, M. (2005). *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Samal, A. L. (2017). Pentingnya pendidikan karakter dan budi pekerti di sekolah pada era globalisasi. *Potret Pemikiran*, 21(2).
- Shihab, Q. (2007). *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Rosda dan UNM.
- Soetopo, H., & Somanto, W. (1999). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Pers.

- Winardi. (1994). *Manajemen Konflik, (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Mandar Maju.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Salemba Humanika.