# IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN MASALAH SISWA DI MTsN 13 TANAH DATAR

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana*
*Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*
*Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*

**OLEH**

**GILANG ANDRA BUSHIDO**
**NIM: 1630103033**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**
**BATUSANGKAR**
**2020 M/1441H**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : GilangAndra Bushido |
| Nim | : 1630103033 |
| Tempat, Tanggal Lahir | : Batusangkar, 02 Agustus 1997 |
| Jurusan | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Fakultas | : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan |

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar" adalah hasil karya saya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2020
Yang membuat pernyataan




GilangAndra Bushido
NIM.1630103033

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi atas nama **Gilang Andra Bushido,** NIM. **1630103033**, judul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN MASALAH SISWA DI MTSN 13 TANAH DATAR,** telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 20 Januari 2020.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

| No | Nama/ NIP Penguji | Jabatan dalam Tim | Tanda Tangan | Tanggal Persetujuan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Dr. Fadriati, M.Ag<br>19691109 1998030 2 002 | Ketua Sidang/<br>Pembimbing I | | 3-2-2020 |
| 2 | Dr. Asmendri, S.Ag, M.Pd<br>19700825 200003 1 001 | Anggota Sidang/<br>Penguji I | | 3-2-2020 |
| 3 | Dr. Abhanda Amra, M.Ag<br>19690404 199703 1 003 | Anggota Sidang/<br>Penguji II | | 31-1-2020 |

Batusangkar, Januari 2020
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. Sitajul Munir, M.Pd
NIP. 19740725 199903 1 003

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Pembimbing skripsi atas nama **GILANG ANDRA BUSHIDO, NIM. 1630103033** dengan judul **"IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN MASALAH SISWA DI MTSN 13 TANAH DATAR"** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 10 Januari 2020

**Pembimbing**

Dr. Fauriati, M.Ag

NIP. 196911091998032002

## ABSTRAK

**GILANG ANDRA BUSHIDO, NIM 1630103033, Judul "Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah di MTsN 13 Tanah Datar**, Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar" jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tahun 2020.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah kurang efektifnya dalam pengimplementasian manajemen konflik yang dilakukan guru madrasah, wakil kesiswaan, guru Bk, dan wali kelas. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana perencanaan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa dinMTsN 13 Tanah Datar, 2) Bagaimana Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, 3) Bagaimana Evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar. Tujuan penelitian ini adalah 1) Mendeskripsikan perencanan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, 2) Mendeskripsikan Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, 3) Mendeskripsikan Evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah di MTsN 13 Tanah Datar.

Penelitian ini merupakan penelitian deksriptif dengan analisis kualitatif dan mengambil lokasi di MTsN 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting. Sumber data dari penelitian ini adalah wakil kesiswaan, guru bk, dan wali kela. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penguji keabsahan data yang digunakan adalah ketekunan pengamat, triangulasi, dan menggunakan bahan referensi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa implementasi manajemen konflik yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah siswa diantara lain Dalam menyusun perencanaan ini tidak langsung membawa kepala sekolah dan hanya ada perencanaan secara umum saja, tidak ada yang lebih spesifik dengan membuat program jangka pendek dan program jangka panjang untuk manajemen konflik di MTsN 13 Tanah datar ini.Dalam pemgimplementasian manajemen konflik ini cukup bagus, tapi disayangkan masi ada guru yang memakai cara kekerasan dan tidak sesuai dengan teori yang berlaku da nada pada manajemen koflik dalam penyelesaian masalah siswa ini.Bahwa dalam evaluasi tidak ada sama sekali dilakukan peninjauan ulang dari awal hingga akhir yang bertujuan untuk menilai baik buruknya atau berjalan tidaknya manajemen konflik yang direncanakan pada tahap awal.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Implementasi Manajemen Konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ketua jurusan manajemen pendidikan islam bapak Drs. H. Hafulyon, MM yang telah memberi dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
2. Dosen Pembimbing skripsi ibuk, Dr. Fadriati, M.A yang telah berusaha membimbing dengan penuh kesabaran
3. Penasehat akademik bapak, Drs, muhammad Faziz. M.Pd yang telah memberikan masukan serta motivasi
4. Orang tua penulis yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi serta bantuan secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
5. Keluarga yang telah memberi suport yang tidak ada hentinya
6. Teman seperjuangan satu angkatan manajemen pendidikan islam yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Teristimewah untuk Khairani yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini,
8. Keluarga Besar UKM Olahraga yang tidak hentinya memberi semangat dalam pembuatan Skripsi ini
9. Serta seluruh teman teman yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi ini.

. Tiada kata yang lebih pantas untuk diucapkan seiring do’a dan harapan semoga Allah SWT memberi balasan yang berlipat ganda. Penulis menyadari

bahwa dalam penyusunan ini masih ada yang kurang tepat dan semoga bisa diterima oleh semua kalangan Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 09 Januari 2020

**Penulis**

**GILANG ANDRA BUSHIDO**

**NIM.1630103052**

# DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

**LEMBAR PENGESAHAN**
**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**ABSTRAK ..... i**

**KATA PENGANTAR ..... ii**

**DAFTAR ISI ..... iv**

**BAB I PENDAHULUAN ..... 1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Fokus Penelitian. ..... 12

C. Perumusan Masalah ..... 12

D. Tujuan Penelitian ..... 13

E. Manfaat dan Luaran Penelitian ..... 13

F. Definisi Operasional ..... 14

**BAB II KAJIAN TEORI ..... 16**

A. Konsep Manajemen Konflik ..... 16

1. Pengertian Manajemen Konflik ..... 16
2. Tujuan Manajemen Konflik ..... 20
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi menajemen konflik ..... 21
4. Penerapan Manajemen Konflik ..... 22
5. Manfaat Manajemen Konflik ..... 25
6. Strategi menajemen konflik ..... 26
7. Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Manajemen Konflik ..... 30
8. Fungsi Manajemen ..... 33

B. Penyelesaian atau Pemecahan Masalah ..... 34

1. Pengertian Penyelesaian atau Pemecahan Masalah ..... 34
2. Macam – Macam Penyelesaian Masalah ..... 35
3. Langkah – langkah dalam penyelesaian masalah ..... 36

C. Penelitian yang Relevan. ..... 38

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 39**
A. Jenis dan Metode Penelitian ..... 39
B. Latar dan Waktu Penelitian ..... 40
C. Sumber Data Penelitian/Informan ..... 40
D. Teknik Pengumpulan Data ..... 41
E. Teknik Analisis Data ..... 43
F. Penguji Keabsahan Data ..... 45
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 46**
A. Temuan Umum ..... 46
1. Profil Madrasah MTsN 13 Tanah Datar ..... 46
2. Visi , Misi dan Tujuan ..... 47
3. Data Guru Honor, Guru PNS dan Sarana Prasarana ..... 47
4. PERATURAN AKADEMIK MTSN 13 TANAH DATAR ..... 53
B. TEMUAN KHUSUS ..... 56
1. Perencanaan Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Siswa ..... 56
2. Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah Siswa ..... 60
3. Evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa ..... 63
C. PEMBAHASAN ..... 66
1. Perencanaan Manajemen Konflik ..... 66
2. Implementasi manajemen konflik ..... 67
3. Evaluasi dalam Manajemen Konflik ..... 68
**BAB V PENUTUP ..... 72**
A. Kesimpulan ..... 72
B. Saran ..... 72
**DAFTAR KEPUSTAKAAN**
**LAMPIRAN**

# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata social dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, serta budaya dan tujuan hidupnya. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan terjadi. Konflik dapat terjadi antara individu-individu, kelompok dengan kelompok, organisasi dengan organisasi.

Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cendrung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu. Clinton mendefinisikan konflik adalah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak biasa disesuaikan interes-interes yang ekslusif dan tidak dapat ditemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan dan struktur nilai yang berbeda secara perilaku konflik dapat berupa perlawanan halus, tersembunyi, terkontrol, dan tidak langsung atau sampai pada perilaku yang berbentuk perlawanan terbuka, dan sikap ekstrem lainnya (Kartini Kartono, 2013).

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak organisasi, disamping ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang juga terdapat suatu perbedaan pandangan dan pertentangan yang akan mengarah pada suatu konflik. Layaknya suatu organisasi, dunia pendidikan juga tidak lepas dari Konflik pendidikan dapat terjadi disebabkan terjadinya pertentangan maupun kesenjangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan baik itu siswa, guru, kepala sekolah dan lainnya.

Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya,harus memahami faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu maupun konflik antar perorangan dan konflik di

dalam kelompok dan konflik antar kelompok. Pemahaman faktor-faktor tersebut akan lebih memudahkan tugasnya dalam hal menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dan menyalurkannya ke arah perkembangan yang positif. Oleh sebab itu, dalam makalah ini kami akan memaparkan mengenai konflik dan cara-cara penyelesaiannya sebagai usaha memanajemen konflik yang ada di suatu organisasi, begitu pula di suatu lembaga pendidikan. menghancurkan lawan mereka, dikatakan pula bahwa perselisihan atau konflik dapat berlangsung antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau individu dengan kelompok (Lewis, dalam Kartini Kartono, 2013:122)

Manajemen didalam dunia pendidikan ataupun bisnis memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Menurut Nanang Fatah dalam bukunya Landasan Manajemen Pendidikan, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan (*satisfaction*). Dengan demikian, manajemen merupakan factor dominan dalam kemajuan organisasi.

Sebagai manusia sosial yang berada dalam lingkungan bermasyarakat dan berorganisasi tentunya pasti akan mengalami interaksi. Dalam proses interaksi ini manusia selalu dihadapkan dengan konflik-konflik yang disebabkan oleh berbagai sumber. Manajemen merupakan pengorganisasian yang melibatkan banyak orang dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, tidak jarang di dalam organisasi terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, serta pertentangan yang terkadang menimbulkan banyak konflik. Dalam organisasi manapun terdapat konflik, mulai dari konflik kecil hingga konflik besar, baik secara tersembunyi maupun yang muncul secara terang-terangan. Begitu pula yang terjadi didalam manajemen lembaga pendidikan islam.

Ada dua macam kelompok yang terjadi, yaitu konflik substantife dan konflik emosinal. Konflik substantif meliputi ketidak sesuain paham tentang hal-hal seperti: tujuan-tujuan, alokasi sumber daya, kebijakan-kebijakan, serta penugasan-penugasan. Sedangkan konflik emosional timbul karena

permasalahan marah, ketidak percayaan, ketidak senangan, takut, dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Kedua macam konflik ini akan selalu muncul pada setiap organisasi.

Konflik dapat terjadi pada 3 (tiga) tempat, yait u konflik pribadi (*personal conflict*), konflik kelompok (*group conflict*), dan konflik organisasi (*organization conflict*). Meskipun demikian, konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk mengembangkan sebuah organisasi.

Menurut Ross (1993), bahwa manajemen koflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah yang memungkinkan menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan atau agresif (Ross, dalam Rahman 2015:102).

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan dengan pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjukkan pada pola komunikasi. Sementara Minnery (1980:220), menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai model repsentative dan ideal.

Dan implementasi manajemen konflik menitik beratkan terhadap pihak ketiga (guru) mampu menerapkan yang telah diajarkan kepadanya guna untuk menyelesaikan konflik yang terjadi, baik itu dari metode yang dianggap mudah sampai metode yang sulit, dengan permasalahan-permasalahan yang beragam dari siswa-siswi yang membuat guru putar otak dalam menyelesaikannya.

Dan di dalam Islam sangat menginginkan yang namanya perdamaian, tidak ada konflik (perdebatan) yang diinginkan, tetapi dalam lingkup semua itu, yang namanya manusia tidak lepas dari permasalahan (konflik), maka

dari itu perlunya memanajemen (mengatur) setiap masalah (konflik) yang terjadi agar bisa diselesaikan dengan signifikan sesuai dengan ayat Al-Quran tentang penyelesaian perselisihan (konflik) yang terdapat pada surah Ali-Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

"*Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah.Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya*." (QS. Ali-'Imran: 159)

Dalam Islam pemaknaan konflik bisa dalam bentuk yang lebih ramah dan damai. Dalam Islam konflik tidak harus difahami sebagai gejala destruktif, dan jontra-konstruktif bahkan produktif. Konflik merupakan bagian dari tabiat manusia yang telah dibawah manusia dari sejak lahir, kebaradaan konflik sebagai unsure pembawaan sangat penting dalam kehidupan manusia. Kehidupan .tidak dapat berjalan dengan baik tanpa ada konflik. Manusia yang memiliki tuntunan serta keinginan yang beraneka ragam dan manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu allah membekali nilai-nilai moral pada setiap manusia dalam kepentingan-kepentingan sendiri, dengan demikian yang perlu diperhatikan adanya hikmahnya dibalik terjadinya suatu konflik. Dalam islam, konflik bukanlah sebagai tujuan namun lebih sebagai sarana untuk memadukan antara berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan pribadi, sehingga tidak membiarkaan perbedaan-perbedaan itu menjadi permusuhan, dan permusuhan

yang terjadi akan diselesaikan dengan baik oleh guru atau pihak yang bersangkutan

Konflik dapat terjadi hanya karena salah satu pihak memiliki aspirasi tinggi karena alternatif yang bersifat integrative dinilai sulit didapat. Ketika konflik semacam ini terjadi, maka ia akan semakin mendalam bila aspirasi sendiri atau aspirasi pihak lain bersifat kaku dan menetap.

Aspirasi dapat mengakibatkan konflik karena salah satu dari dua alasan, yaitu masing-masing pihak memiliki alasan untuk percaya bahwa mereka mampu mendapatkan sebuah objek bernilai untuk diri mereka sendiri atau mereka percaya bahwa berhak memeiliki objek tersebut. Pertimbangan pertama bersifat realistis, sedangkan pertimbangan kedua bersifat idealis.

Faktor Manusia: Ditimbulkan oleh atasan, terutama karena gaya kepemimpinannya, Personil yang mempertahankan peraturan-peraturan secara kaku, dan timbul karena ciri-ciri kepriba-dian individual, antara lain sikap egoistis, temperamental, sikap fanatik, dan sikap otoriter.

Faktor Organisasi Persaingan dalam menggunakan sumber daya. Apabila sumber daya baik berupa uang, material, atau sarana lainnya terbatas atau dibatasi, maka dapat timbul persaingan dalam penggunaannya. Ini merupakan potensi terjadinya konflik antar unit/departemen dalam suatu organisasi.

Perbedaan tujuan antar unit-unit organisasi. Tiap-tiap unit dalam organisasi mempunyai spesialisasi dalam fungsi, tugas, dan bidangnya. Perbedaan ini sering mengarah pada konflik minat antar unit tersebut. Misalnya, unit penjualan menginginkan harga yang relatif rendah dengan tujuan untuk lebih menarik konsumen, sementara unit produksi menginginkan harga yang tinggi dengan tujuan untuk memajukan perusahaan.

Interdependensi Tugas. Konflik terjadi karena adanya saling ketergantungan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Kelompok yang satu tidak dapat bekerja karena menunggu hasil kerja dari kelompok lainnya.Perbedaan Nilai dan Persepsi. Suatu kelompok tertentu mempunyai persepsi yang negatif, karena merasa mendapat perlakuan yang tidak “adil”.

Para manajer yang relatif muda memiliki presepsi bahwa mereka mendapat tugas-tugas yang cukup berat, rutin dan rumit, sedangkan para manajer senior mendapat tugas yang ringan dan sederhana.

Kekaburan Yurisdiksional. Konflik terjadi karena batas-batas aturan tidak jelas, yaitu adanya tanggung jawab yang tumpang tindih.

Masalah "status". Konflik dapat terjadi karena suatu unit/departemen mencoba memperbaiki dan meningkatkan status, sedangkan unit/departemen yang lain menganggap sebagai sesuatu yang mengancam posisinya dalam status hirarki organisasi.Hambatan Komunikasi. Hambatan komunikasi, baik dalam perencanaan, pengawasan, koordinasi bahkan kepemimpinan dapat menimbulkan konflik antar unit/ departemen.

Konflik memang suatu hal yang kerap kali terjadi dilingkungan sosial sehari-hari, tak terkecuali di lingkungan sekolah. Konflik di lingkungan pendidikan memang tak bisa dihindari, hal ini dikarenakan adanya perbedaan antar individu maupun kelompok sosial yang berada didalamnya. Contoh konflik di sekolah memang banyak ditemui, misalnya konflik antar siswa, antar kelas, konflik antar guru dengan murid dan masih ada yang lainnya.

Konflik sendiri yang dapat diartikan sebagai suatu perselisihan atau pertentangan sebagai sproses disosiatif dalam hubungan interaksi sosial, dimana semua pihak yang berada didalamnya hendak mencapai tujuannya dalam waktu bersamaan.

Sedangkan, menurut Taquiri dan Davis konflik adalah warisan kehidupan sosial yang timbul diberbagai keadaan akibat dari ketidak setujuan, pertentangan, dan kontoversi di antara dua pihak maupun lebih yang terjadi secara terus-menurus. menurut Soerjono Soekanto, Sementara itu konflik memiliki pengertian suatu keadaan pertentangan antara dua pihak yang berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan cara menentang pihak lainnya.

Jadi, konflik dapat disimpulkan sebagai sebuah perselisihan antara dua orang atau bahkan lebih yang terjadi secara terus menerus dengan maksud untuk memenuhi tujuannya dengan cara menentang pihak lainnya.

Contoh Konflik Di Sekolah

Seperti yang sudah dijelaskan di atas tadi, konflik merupakan sebuah perselisihan antara dua orang atau bahkan lebih yang terjadi secara terus menerus dengan maksud untuk memenuhi tujuannya dengan cara menentang pihak lainnya. Konflik ini dapat terjadi di berbagai situasi dan kondisi, baik itu di keluarga, di tengah-tengah masyarakat, negara, tak terkecuali di lingkungan sekolah.

Di lingkungan sekolah, konflik dapat diartikan sebagai suatu pertikaian maupun pertentangan antara satu individu dengan individu lainnya atau kelompok satu dengan kelompok lainnya yang terjadi di lingkungan sekolah. Konflik di sekolah sendiri memiliki contoh, yang penyebabnya timbul karena berbagai persoalan. Adapun contoh konflik di sekolah akan dijelaskan dibawah ini, antara lain yaitu :

1. Munculnya Kelompok atau Geng Di Sekolah

   Contoh konflik di sekolah yang pertama adalah munculnya geng di lingkungan sekolah. Geng adalah salah satu bagian dari kelompok sosial yang bisa saja tercipta di lingkungan sekolah, hal tersebut memang hal yang tak bisa dihindari mengingat manusia merupakan mahluk sosial dan tidak dapat hidup secara individu

   Munculnya geng ini kerap dijumpai di tingkatan Sekolah Menangah Atas (SMA), mengingat siswa siswinya menginjak usia remaja dan secara psikologis serta kemampuan dalam berpikir masih dalam tahan berkembang, memperluas pergaulan (sosialisasi) se usia dan mencari teman sebaya yang lebih mengerti kondisi emosianalnya dari pada orang tua.

   Tak heran bila di usia remaja, tak sedikit siswa SMA yang tak lagi mendengarkan masukan dari orang tua, dan menjadikan sekolah sebagai tempat kedua setelah rumah dimana mereka tinggal. Tak jarang, para remaja ini menghabisakn sebagian waktunya di sekolah.

   Tentunya munculnya geng disekolah yang dikenal dengan konotasi negative sangat tidak diharapkan keberadaanya, apa lagi kebanyakan geng tersebut sering kali membuat konflik baik itu dilingkungan sekolah

maupun di lingkungan sekitarnya. Agar geng di sekolah tak tercipta memang diperlukan perhatian khusus, dan perlu diperhatiakn penyebab munculnya geng di sekolah. Untuk itu perlu dikertahui penyabab munculnya geng disekolah, antara lain :

a. Kurangnya pengawasa kegiatan siswa khususnya setelah jam pulang sekolah.
b. Masih kurangnya kegiatan di luar akademik yang sesui dengan minat dan bakat siswa.
c. Adanya peraturan yang menjadikan sisa menjadi bosan dan menjadikan siswa tersebut mencari hal-hal untuk menghindari aturan tersebut.
d. Munculnya faktor dari luar lingkungan pendidikan yang mempengaruhi dengan cara memberikan pengetahuan negative sehingga mendorong terbentuknya suatu geng di sekolah.
e. Siswa masih dalam proses pencarian jati diri sebagai salah satu upaya menunjukkan kekuasaan dan kekuatan.

2. Tawuran Antar Pelajar

Tawuran antar pelajar memang sering terdengar ditelengi masyarkat Indonesia, dan kerap kali diberitakan oleh media masa. Pertikaian anatara dua kelompok pelajar tersebut memang sangat disayangkan, mengingat tugas utama pelajar adalah belajar bukan untuk tawuran. Hal-hal yang menimbulkan tawuran umumnya diawali dari pembentukan geng-geng di lingkungkan sekolah.

Dari geng tersebut, kemudian memunculkan rasa persahabatan, solidaritas, serta loyalitas yang kuat sehingga menjadikan antar anggotanya merasa satu bagian tak terpisahkan. Bila mana terdapat anggota yang memperoleh masalah, seluruh anggota pun langsung turun tangan untuk membantu menyelesaikan, namun sayangnya cara yang ditempuh biasanya berupa tawuran.

3. Konflik antara Orang Tua Siswa dan Guru

Contoh konflik di lingkungan sekolah selanjutnya yaitu perselisihan pahan antara orang tua siswa dan guru. Umumnya hal tersebut

muncul karena berbagai faktor yang menjadikan orang tua tidak terima, dan berikut ini merupakan beberapa penyebab konflik ini, antara lain :

a. Masalah pribadi
b. Kurangnya respon guru terhadap orang tua siswa.
c. Cara komunikasi guru yang kurang profesional.
d. Orang tua siswa yang langsung melaporakna guru kepada kepala sekolah atau Yayasan

Di dalam sebuah lembaga pendidikan konflik dapat di alami oleh berbagai pihak, baik konflik internal yaitu antara murid dengan murid, guru dengan guru, murid dengan staff sekolah, staff sekolah dengan guru atau konflik eksternal yang terjadi antar sekolah dengan sekolah, sekolah dengan ali murid ataupun dengan masyarakat. Hal tersebut terjadi karena sekolah merupakan tempat berkumpul dari semua karakteristik sifat dan sikap yang berbeda-beda, mereka saling bertemu dan saling bersosialisasi di dalam sekolah.

Dalam hal seperti ini peran seorang wakil kesiswaan sangat berpengaruh dalam mengelola sebuah konflik. Wakil kesiswan dituntut untuk dapat mengendalikan semua yang terjadi dalam sekolah. Sehingga para guru dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Banyak orang yang memandang konflik sebagai hal yang negatif dan harus di hindari. Namun pada dasarnya apabila kita mampu mengendalikan atau mengelola konflik dengan baik tentunya konflik tersebut akan memberikan manfaat yang positif untuk diri sendiri maupun orang lain. Sejumlah tokoh memulai karirnya sebagai pemimpin politik dengan menciptakan konflik untuk menciptakan perubahan. Kemudian mereka mengelola konflik dengan baik agar menjadi hal yang positif dan menggerakkan para pengikutnya untuk menghancurkan rezim yang berkuasa dan menggantinya dengan rezim yang baru

Adapun Konflik secara umum yang pernah terjadi di sekolah, bahkan sampai membuat korban mengalami gangguan jiwa serta luka berat seperti yang terjadi pada awal taun 2019 dengan pelaku anak sekolah

yang masih duduk di bangku SMP dengan rata-rata umur 19 tahun, hal ini membuat dunia pendidikan sangat kacau, karena untuk se usia itu tidak pantas peserta didik mendapatkan luka berat atas tindakan yang terjadi sesama teman, dan hal ini sangat penting diteliti, bagaimana konflik itu bisa terjadi, perencanaan manajemen konflik seorang guru di sekolah itu apakah sudah bagus atau sesuai dengan teori semestinya, dan pengimplementasiannya sampai nantinya ke tahap akhir yaitu evaluasinya, konflik diatas harus daicarinakar permasalahannya, setelah itu dikelompokan, baru diselesasikan menurut teori yang berlaku, mana yang lebih pantas untuk menyelesaikannya.

Tentu tidak hanya konflik secara umum saja yang terjadi, adapun konflik yang peneliti khususkan untuk diteliti pada MTsN 13 Tanah Datar ini, tentunya banyak konflik yang terjadi, mulai dari konflik besar hingga konflik kecil yang terjadi pada Madrasah, dari penelitian awal saya mendapatkan suatu permasalahan yang terjadi pada peserta didik, namun ada pula peraturan yang telah dibuat tetapi tidaka ditaati oleh peserta didik, sebagaimana pada MTsN 13 Tanah Datar adapun peraturan akademik dan berupa pelanggaran, mulai dari pelanggaran Ringan, pelanggaran sedang, pelanggaran berat, yang mana pada pelanggaran-pelanggaran itu ada sub point nya, dan tiap pelanggaran yang dilanggar ada pula sanksinya, pelanggaran ringan diberi sanksi peringatan lisan, pelanggaran sedang diberi sanksi pemanggilan Orang Tua satu kali, jika tidak bisa berubah, maka penaggilan Orang Tua kedua kalinya, pelanggaran berat diberi sanksi Skorsing 3 (tiga) hari, di Skorsing 6 (enam) hari dengan menanda tangani surat pernyataan siap dikeluarkan dari Madrasah, dan dikembalikan Kepada Orang Tua.

Jadi penting nya suatu konflik untuk kita teliti adalah, melihat kesiapan guru dalam memanajemen atau mengatur suatu konflik, mulai dari perencanaan yang matang, implementasi yang berjalan sesuai perencanaan, dan evaluasi nya untuk melihat seberapa efektif perencanaan dan implementasi itu dijalankan, dan yang kita menej dari konflik itu

adalah suatu bentuk kemungkinan-kemungkinan yang terjadi, dan memenej orang yang sedang mengalami konflik tersebut.

Suatu konflik tentu tidak akan bisa terlesesaikan dengan baik apabila yang menjadi pihak ketiga tidak paham akan sebenarnya bagaimana cara yang terbaik dalam menyelesaikan suatu permasalahn dari siswa-siswi tersebut, permasalahan (konflik) yang terjadi pada diri siswa-siswi tidak hanya terjadi pada diri sendiri, ada terjadi antara : individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok,dan itu semua tidak lepas dari peran seorang guru (BK, wali kelas, dan Waka kesiswaan) yang harus paham apa yang terjadi, dan cara penyelesaian yang terbaik, dalam menyelesaikan konflik, guru kebanyakan hanya memarahi, dan memberi arahan kepada yang bersangkutan, tanpa mengelompokan terlebih dahulu apa masalah yang dihadapi siswa-siswi, tidak mencari akar dari permasalah, dan tidak menanyakan bagaimana konflik itu bisa terjadi. Dengan metode memarahi saya rasa itu sangat tidak efektif, dikarenakan bisa menyebabkan siswa memiliki takut mental, dan pembunuhan karakter, maka dari itu perlunya Manajemen Konflik bagi seorang guru agar dapat menyelesaikan masalah siswa siswi nya.

Berdasarkan data wawancara dengan Guru BK di MTsN 13 Tanah Datar, diketahui bahwa, ada beberapa konflik yang terjadi pada siswa. Diantaranya ada siswa yang melanggar peraturan sewaktu ujian (PH) berlangsung, siswa tersebut mencontek ke teman sebelah, sewaktu melihat punya teman, dipergoki oleh guru, guru tersebut jadi marah, dan ngebentak siswanya, kasus ini diserahkan langsung ke Guru BK karena tidak tepatnya seorang guru tersebut dalam mengambil tindakan, yang seharus di tegur terlebih dahulu dalam penyelesaian masalah, tetapi guru ini langsung marah, maka saya rasa ini bentuk penyelesaian melibatkan orang ketiga, dan setibanya di Guru BK, disini hanya dikasih arahan dan masukan, menurut saya ini harus di dengarkan penjelasan si korban, dan dikelompokan setelah itu, baru dikasih arahan atau masukan oleh guru BK tersebut (Riki Jaswardi, Wawancara, MTsN 13 Tanah Datar, 8 juni 2019).

Wawancara kedua dengan Waka Kesiswaan, yang mana ada seorang murid yang terlibat masalah, ini termasuk pelanggaran berat, seorang siswa yang merokok di lingkungan sekolah, Waka Kesiswaan langsung saja memanggil siswa tersebut dan memarahi siswa tersebut, lalu mengasih surat panggilan orang tua utk si siswa. Menurut saya ini tidak efektif dalam penyelesaian masalah, dikarenakan dalam memberi peringanatan ada tiga tahap, pertama teguran, kedua peringatan, ketiga pemanggilan orang tua (Yusmeni, Wawancara, MTsN 13 Tanah Datar, 12 juni 2019)

Inti dari hasil wawancara tersebut sudah jelas cara guru untuk menyelesaikan masalah tidak tepat, hanya bias memarahi yang bermaksud siswa tersebut ada efek jera atas yang dilakukan guru itu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai "Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa-siswi MTsn 13 Tanah Datar".

## B. Fokus Penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti membatasi fokus penelitian ini difokuskan pada :

1. Perencanaan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.
2. Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.
3. Evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.

## C. Perumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka rumusan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.
2. Bagaimana implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.

3. Bagaimana evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.

## D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mendeskripsikan perencanaan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.
2. Mendeskripsikan implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.
3. Mendeskripsikan evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar.

## E. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan terutama ilmu Manajemen Pendidikan Islam, dan sebagai refensi untuk penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam implementasi manajemen konflik dalam penyelesaian masalah di MTsN13 Tanah Datar.

2. Manfaat praktis

   Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk berbagai pihak, antara lain:

   a. Bagi peneliti

      Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sbagai calon manajer pendidikan islam sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki dan berguna sebagai salah satu prasyarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) khususnya pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

   b. Bagi instansi

      Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi lembaga pendidikan atau sekolah menengah pertama terkait dengan

Implementasi Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Masalah siswa/I di MTsN13 Tanah Datar.

c. Bagi Akademik

Sebagai tambahan informasi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Luaran Penelitian

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat diterbitkan dijurnal ilmiah dan dapat juga diseminasikan pada forum seminar nasional sehingga dapat menjadi bahan bacaan bagi pembaca dan bagi yang membutuhkannya.

## F. Definisi Operasional

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah suatu proses pembuatan rencana dan mengendalikan kondisi yang tidak sesuai dan terjadi di antara pihak-pihak yang bertikai. Juga berarti suatu proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha anggota dalam organisasi dan menggunakan semua sumber daya dari organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (Wirawan, 2013).

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan, hal positif, kreatif, dan bermufakat. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Pada prinsipnya, konflik yang timbul dalam penyelenggaraan satuan pendidikan adalah sebagai suatu yang wajar dan dominan. Selain itu, konflik merupakan dinamisator organisasi.

2. Penyelesaian Masalah

Pemecahan masalah adalah sebuah proses dimana suatu situasi diamati kemudian bila ditemukan ada masalah dibuat penyelesaiannya dengan cara menentukan masalah, mengurangi atau menghilangkan masalah atau mencegah masalah tersebut terjadi. Pemecahan masalah juga banyak artian seperti suatu proses terencana yang perlu dilaksanakan agar memperoleh penyelesaian tertentu dari sebuah masalah yang mungkin tidak didapat dengan segera (Saad & Ghani 2008:120). Pendapat lainnya menyatakan bahwa pemecahan masalah sebagai usaha mencari jalan keluar dari suatu kesulitan (Polya, 1973:3).

# BAB II
# KAJIAN TEORI

## A. Konsep Manajemen Konflik

### 1. Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Ross, menajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak memungkinkan menghasilkan suatu berupa penyeslesaian konflik. Disamping itu, mungkin atau tidak mungkin dapat menghasilkan keterangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Menurit Fred R. David, sebagaimana dikutip oleh Dono Sunardi bahwa ada tiga pendekatan menajemen konflik yaitu:

a. Pengindaran (*adoidance*), Pengabaian persoalan dengan harapan konflik akan selesai sendirinya.
b. Defisi (*defision*), Tidak menekankan perbedaan antara pihak yang berkonflik.
c. Konfrontasi, mempertukarkan pihak-pihak yang berkonflik sebagai pembelajaran.

Griffin (2000) dalam Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2008-292) mengatakan bahwa ada tiga pendektan dalam menajemen konflik yaitu:

a. Metode stimulasi konflik

   Menurut Erni Trisnawati Sule mengatakan bahwa stimulasi konflik adalah upaya yang dilakukan oleh manajer terhadap konflik yang terjadi dengan jalan memeberikan umpan-umpan stimulasi yang menyebabkan pihak-pihak yang terlibat konflik mengarahkan konfliknya kepada sesuatu yang bersifat bagi dirinya dan organisasi.

b. Metode mengurangi konflik

   Dalam metode ini mengelola konflik dengan jalan mendinginkan situasi yang panas, tanpa memepersoalkan apa yang

menjadi penyebab timbulnya konflik dengan jalan mendingkan situasi yang panas, tanpa mempersoalkan apa yang menjadi penyebab timbulnya konflik tersebut.

c. Metode penyelesaian dan penghilangan konflik

Pada hakikatnya konflik merupakan sesuau kenyataan yang tidak bisa diindari dan dapat diterima secara almiah, namun demikian harus tetap diwaspadai semua konflik yang terjadi pada organisasi dapat diarahkan pada pencapaian tujuan kinerja organisasai kearah yang lebih baik walaupun organisasi sudah mengupayakan agar konflik tidak terjadi pada organisasi tersebut (Maida Sari, 2017:18).

Menajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Menajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan *(interrest)* dan interprestasi. Bagi pihak luar (diluar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik, hal ino karena komunikasi efektif diantara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Manajemen konflik adalah suatu proses pembuatan rencana dan mengendalikan kondisi yang tidak sesuai dan terjadi di antara pihak-pihak yang bertikai juga berarti suatu proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha anggota dalam organisasi dan menggunakan semua sumber daya dari organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (Wirawan, 2013).

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan, hal positif, kreatif, dan bermufakat. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Pada prinsipnya, konflik yang timbul dalam penyelenggaraan satuan pendidikan adalah sebagai suatu yang wajar dan dominan. Selain itu, konflik merupakan dinamisator organisasi.

Konflik dapat terjadi pada 3 (tiga) tempat, yaitu konflik pribadi (*personal conflict*), konflik kelompok (*group conflict*), dan konflik organisasi (*organization conflict*). Meskipun demikian, konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk mengembangkan sebuah organisasi.

Menurut Ross (1993), bahwa manajemen koflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah yang memungkinkan menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan atau agresif (Ross, dalam Rahman 2015:102).

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan dengan pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjukkan pada pola

komunikasi. Sementara Minnery (1980:220), menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai model repsentative dan ideal.

Ada dua macam kelompok yang terjadi, yaitu konflik substantife dan konflik emosinal. Konflik substantif meliputi ketidak sesuain paham tentang hal-hal seperti: tujuan-tujuan, alokasi sumber daya, kebijakan-kebijakan, serta penugasan-penugasan. Sedangkan konflik emosional timbul karena permasalahan marah, ketidak percayaan, ketidak senangan, takut, dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Kedua macam konflik ini akan selalu muncul pada setiap organisasi.

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata social dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, serta budaya dan tujuan hidupnya. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan terjadi. Konflik dapat terjadi antara individu-individu, kelompok dengan kelompok, organisasi dengan organisasi.

Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cendrung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu. Clinton mendefinisikan konflik adalah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak biasa disesuaikan interes-interes yang ekslusif dan tidak dapat ditemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan dan struktur nilai yang berbeda secara perilaku konflik dapat berupa perlawanan halus, tersembunyi, terkontrol, dan tidak langsung atau sampai pada perilaku yang berbentuk perlawanan terbuka, dan sikap ekstrem lainnya (Kartini Kartono, 2013).

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak organisasi, disamping ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang juga terdapat suatu perbedaan pandangan dan pertentangan yang akan mengarah pada suatu konflik. Layaknya suatu organisasi, dunia pendidikan

juga tidak lepas dari  Konflik pendidikan dapat terjadi disebabkan terjadinya pertentangan maupun kesenjangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan baik itu siswa, guru, kepala sekolah dan lainnya.

Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya,harus memahami faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu maupun konflik antar perorangan dan konflik di dalam kelompok dan konflik antar kelompok. Pemahaman faktor-faktor tersebut akan lebih memudahkan tugasnya dalam hal menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dan menyalurkannya ke arah perkembangan yang positif. Oleh sebab itu, dalam makalah ini kami akan memaparkan mengenai konflik dan cara-cara penyelesaiannya sebagai usaha memanajemen konflik yang ada di suatu organisasi, begitu pula di suatu lembaga pendidikan. menghancurkan lawan mereka, dikatakan pula bahwa perselisihan atau konflik dapat berlangsung antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau individu dengan kelompok (Lewis, dalam Kartini Kartono, 2013:122)

2. **Tujuan Manajemen Konflik**

Tujuan utama manjemen konflik adalah untuk membangun dan mempertahankan kerja sama yang kooperatif dengan para bawahan, teman sejawat, atasan dan pihak luar. Beberapa bentuk perilaku manajemen konflik seperti tawar menawar, dan pemecahan masalah secara integrative, merupakan pendekatan untuk menangani konflik yang menyangkut seorang manajer dan pihak lain yang bantuannya dibutuhkan untuk mencapai sasaran pekerjaan.

Berkaitan dengan manajemen konflik, Fisher sebagaimana dikutip Rusdiana (2015:171) menggunakan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi dan tujuan secara keseluruhan, yaitu sebagai berikut :

a. Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras.
b. Penyelesaian konflik bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.

c. Pengelolaan konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
d. Resolusi konflik menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan tahan lama di antara kelompok-kelompok yang berkonflik.
e. Transformasi konflik mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negative dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.

Tahapan-tahapan di atas merupakan satu kesatuan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik sehingga setiap tahap akan melibatkan tahap sebelumnya, misalnya pengelolaan konflik akan mencakup pencegahan dan penyelesaian konflik (Rusdiana, 2015:171).

3. **Faktor-faktor yang mempengaruhi menajemen konflik**

a. Asumsi menajemen konflik

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang knoflik maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut.

b. Persepsi mengenai penyebab konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan memengaruhi gaya menajemen konfliknya persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menetukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik. Sebaliknya, jika orang menganggap penyebab konflik tidak penting bagi kehidupan dan harga dirinya, ia akan menggunakan pola perilaku menghindar dalam menghadapi konflik.

c. Ekspetasi atas reaksi lawan konflinya

Seseorang yang mnyadai bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya. Karena dengan menyusun strategi dari taktik merupaka suatu unsur

penting dalam menajemen konflik, yang pada intinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam mengahdapi konflik.

d. Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Konflik merupakan proses interalsi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik. Jika proses komunikasi berjalan dengan baik, pesan kedua belah pihak akan saling dimengerti dan diterima secara persuasif, tanpa gangguan dan menggunakan humor yang segar. Dengan menggunakan komunikasi interpesonal yang dianggap efektif, akan dapat memahami pesan dengan benar, dan memberikan respon sesuai dengan yang diinginkan.

e. Kekuasaan yang dimiliki

Konflik merupakan permainan kekuasaan di antara kedua belah pihak yang terlibat konflik. Jika pihak yang terlibat konflik merasa mepunyai kekuasaan lebih besar dari lawan konflinya, kemudian besar, ia tidak mau mengalah dalam interaksi konflik.

f. Pengalaman menghadapi situasi konflik

Proses interaksi dan gaya menajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam mengahadapi konflik dan menggunakan gaya menajemen konflik tertentu (Jamil Abdul Wihab, 2014:77).

4. **Penerapan Manajemen Konflik**

Upaya penanganan konflik sangat penting dilakukan, hal ini disebabkan karena setiap jenis perubahan dalam suatu organisasi cenderung mendatangkan konflik. Perubahan institusional yang terjadi, baik direncanakan atau tidak, tidak hanya berdampak pada perubahan struktur dan personalia, tetapi juga berdampak pada terciptanya hubungan pribadi dan organisasional yang berpotensi menimbulkan konflik. Di samping itu, jika konflik tidak ditangani secara baik dan tuntas, maka akan mengganggu keseimbangan sumberdaya, dan menegangkan hubungan antara orang-orang yang terlibat.

Menghadapi konflik yang tidak terelakkan dalam sebuah organiasi, maka konflik yang timbul ini hendaklah dikelola sehingga dapat menjadi sebuah alat yang digunakan organisasi dalam proses beradaptasi atas perubahan yang terjadi. Pemimpin organisasi harus bisa mengambil sikap dengan cepat, karena jika tidak segera diatasi akan menyebabkan tersendatnya pertumbuhan organisasi itu sendiri (Weni Puspita, 2016:111).

Untuk menangani konflik ada tiga tahapan dalam mengelola konflik, yaitu:

a. Perencanaan analisis konflik. Pada tahap ini dilakukan identifikasi konflik yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. Jika konflik sudah dalam tahap terbuka akan dapat mudah dikenal, tetapi jika masih dalam tahap potensi (tersembunyi) perlu diberi stimulus akan menjadi terbuka dan dapat dikenal.
b. Evaluasi konflik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi apakah konflik tersebut sudah mendekati titik patah, sehingga perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif. Atau konflik tersebut masih berada ada sekitar titik kritis yang justru menimbulkan dampak positif. Atau justru baru dalam tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif.
c. Memecahkan konflik. Pada tahap ini kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi, termasuk memberi stimulus jika memang konflik masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka.

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik.

Demikian halnya dengan kehidupan organisasi. Anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik. Perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik (destruktif), apalagi jika tidak disertai pemahaman yang memadai terhadap ide-ide yang berkembang.

Ada tiga sudut pandang terhadap konflik yang terjadi dalam organisasi, yaitu aliran tradisional, aliran behavioral, dan aliran interaksi. Pertama, aliran tradisional menyatakan bahwa konflik dipandang sebagai sesuatu yang jelek, tidak menguntungkan, dan selalu menimbulkan kerugian dalam organisasi. Oleh karena itu, konflik harus dihindari dan dicegah dengan cara menemukan sumbernya dan diatasi. Kedua, aliran behavioral memandang konflik sebagai sesuatu yang alamiah, wajar terjadinya dalam organisasi, karena tanpa dicipta, konflik mesti terjadi dalam organisasi (Soetopo, 2016:110).

Atas dasar itu, konflik tidak selamanya merugikan, tetapi juga dapat menguntungkan bilamana dikelola dengan baik. Ketiga, aliran interaksi yang memandang konflik dalam suatu organisasi seharusnya diciptakan (dirangsang). Pandangan ini dilatarbelakangi oleh konsep bahwa "organisasi yang tenang, harmonis, penuh kedamaian, maka kondisinya akan menjadi statis, mandek (stagnasi) dan tidak inovatif. Akibat selanjutnya organisasi tidak dapat bersaing untuk maju (Soetopo, 2016:112).

Konflik dapat menguntungkan dan juga dapat merugikan dalam kehidupan organisasi secara nyata. Konflik yang menguntungkan disebut konflik fungsional, sedangkan konflik yang merugikan disebut konflik disfungsional. Konflik akan menjadi fungsional atau bermanfaat apabila kedua belah pihak yang berkonflik saling menyemangati untuk saling memperbaiki kesalahan masing-masing, bukannya saling menjatuhkan, saling menghalangi pencapaian tujuan, dan saling mementingkan kepentingan sendiri. Karena hal inilah yang dapat menyebabkan konflik menjadi disfungsional atau merugikan (Triatna, 2015:109).

Metode yang sering digunakan untuk menangani konflik adalah pertama dengan mengurangi konflik; kedua dengan menyelesaikan konflik. Untuk metode pengurangan konflik salah satu cara yang sering efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu (*cooling thing down*). Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum

menyentuh persoalan yang sebenarnya. Cara lain adalah dengan membuat musuh bersama sehingga para anggota di dalam kelompok tersebut bersatu untuk menghadapi musuh tersebut. Cara semacam ini sebenarnya juga hanya mengalihkan perhatian para anggota kelompok yang sedang mengalami konflik. Cara kedua dengan metode penyelesaian konflik. Cara yang ditempuh adalah dengan mendominasi atau menekan, berkompromi dan penyelesaian masalah secara integratif (Rusdiana, 2015:171).

5. **Manfaat Manajemen Konflik**

Konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan selalu ada dalam kehidupan sosial. Begitu juga halnya dalam sebuah organisasi, dimana individu-individu yang yang ada di dalamnya seringkali dihadapkan pada konflik. Adanya perubahan atau inovasi dapat menjadi timbulnya konflik, terlebih jika tidak dibarengi dengan pemahaman yang baik terhadap ide-ide baru. Tidak semua konflik merugikan organisasi, konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi sebagai satu kesatuan. Untuk menata konflik dalam organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi (Subandi, 2016:125).

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya konflik dalam suatu organisasi pendidikan antara lain adalah: berbagai sumber daya yang langka ditemukan di sekolah, perbedaan dalam tujuan antara kepala sekolah dengan guru, saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan, perbedaan dalam nilai atau persepsi. Selain sebab-sebab di atas, ada juga sebab lain yang mungkin dapat menimbulkan konflik dalam pendidikan misalnya gaya seseorang dalam bekerja, ketidak jelasan organisasi (terutama lembaga swasta) dan masalah-masalah komunikasi yang tidak terarah.

Jadi, dari paparan diatas penulis berkesimpulan bahwa menajemen konflik yaitu, merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau

para pihak dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik.

6. **Strategi menajemen konflik**

Perbedaan pendapat, kepentingan, proses berpikir dan berselisih paham akan mengarah pada konflik. Ketika ide dan konsep seseorang ditantang ataupun ada pihak tertentu yang merasakan dirugikan maka muncullah konflik. Konflik dapat dimulai kapan saja dan dimana saja ketika individu yang bersangkutan tidak siap untuk menerima pendekatan jalan tengah. Konflik akan mengakibatkan ketegangan dan akhirnya akan merusak hubungan antara satu sama yang lainnya. Oleh karena itu, kita perlu menangani setiap konflik dengan bijak agar dapat menyelesaikan permasalahan yang kita hadapi ini dengan baik (Minnery, 1980:220).

Adapun langkah-langkah strategi manajemen konflik yaitu sebagai beriku :

a. Pengenalan

Langkah paling awal di dalam manajemen konflik adalah mengenali masalah yang terjadi, bagaimana keadaan di sekitar ketikan terjadi konflik, siapa saja yang terlibat dengan konflik, dan sebagainya. Hal ini adalah informasi awal yang sangat penting di dalam manajemen konflik.

b. Diagnosis

Jika Anda sudah mendapatkan informasi mengenai masalah yang terjadi, bagaimana keadaan di sekitar ketikan terjadi konflik, siapa saja yang terlibat dengan konflik, maka selanjutnya lakukan analisis untuk mencari tahu penyebab dari konflik. Anda harus melakukan metode yang benar serta sudah teruji. Anda pun perlu fokus untuk menangani masalah utama di dalam konflik.

c. Menyepakati Solusi

Jika Anda sudah melalui diagnosis, organisasi akan menemukan serta menentukan solusi yang dirasa paling tepat dalam menyelesaikan konflik. Solusi yang ditentukan perlu dibicarakan

bersama dengan pihak yang terlibat konflik dengan bantuan dari pihak penengah. Setelah itu, semua pihak perlu melakukan kesepakatan bersama.

d. Pelaksanaan

Apabila solusi telah disepakati, proses selanjutnya adalah melaksanakannya. Semua pihak yang terlibat di dalam konflik perlu menerima serta melaksanakan kesepakatan tersebut sebaik-baiknya. Yang harus Anda perhatikan adalah kesepakatan yang dibuat seyogyanya tidak menimbulkan konflik yang lebih rumit.

e. Evaluasi

Evaluasi juga merupakan hal penting untuk menilai pelaksanaan kesepakatan dapat berjalan baik atau tidak. Dengan melakukan evaluasi, organisasi pun dapat melakukan pendekatan alternatif terhadap konflik lain yang mungkin akan terjadi

Menurut Thomas, K.W., dan R.H. Kilmann, terdapat 5 Strategi Manajemen Konflik yaitu Akomodatif (*Accomodating*), Menghindari (*Avoiding*), Berkolaborasi (*Collaborating)*, Bersaing (*Competing*) dan Berkompromi (*Compromising*). Sebagai berikut :

a. Strategi Akomodatif adalah

Strategi atau gaya mengatasi konflik dengan mengalah atau mengorbankan kepentingan diri sendiri dan rela untuk mengorbankan segalanya demi untuk mempertahankan hubungan dengan pihak lain yang sedang konflik. Strategi ini akan lebih efektif apabila pihak lain yang sedang konflik tersebut adalah lebih profesional atau memiliki solusi yang lebih baik dalam mengatasi suatu masalah yang terjadi. Strategi ini juga dapat digunakan apabila sesuatu yang terjadi adalah tidak begitu penting bagi kita sendiri. Dengan kata lain, strategi akomodatif adalah strategi Saya Kalah, Anda Menang atau *I lose, You Win.*

Gunakan Strategi Akomodatif ini pada saat :

a. Ketika suatu masalah tidak penting bagi kita
b. Ketika kita menyadari bahwa kita yang salah
c. Ketika kita bersedia membiarkan orang lain belajar dari kesalahan
d. Ketika kita tahu bahwa kita tidak akan menang
e. Ketika keharmonisan hubungan sangat penting bagi kita
f. Ketika kesamaan semua pihak lebih penting atau ketika tujuan bersama lebih penting dari pada masalah yang terjadi
g. Ketika kita ingin membangun kredit atau jasa untuk masa depan kita

b. Strategi Menghindari *(Avoiding)*

Strategi Avoiding atau Strategi Menghindari adalah strategi yang menghindari pengambilan keputusan dalam bentuk apapun dalam sebuah konflik. Strategi ini hanya dapat digunakan apabila suatu permasalahan yang menimbulkan konflik tersebut adalah kurang penting. Biasanya, orang yang menggunakan strategi ini akan berharap masalah akan terselesaikan dengan sendirinya. Namun perlu diketahui bahwa strategi menghindari ini bukanlah strategi jangka panjang yang baik. Dalam strategi ini, tidak ada pihak yang jadi pemenang dan juga tidak ada pihak yang kalah atau *No Win – No Lose*

Gunakan Strategi Menghindari ini pada saat :

1) Ketika konfliknya kecil dan mempertaruhkan hubungan pada orang yang terjadi konflik.
2) Ketika masih ada hal yang lebih penting untuk diurusi atau tidak ada waktu sama sekali untuk mengurusi hal yang sedang konflik ini.
3) Ketika kita mengetahui bahwa ada orang yang lebih baik untuk menyelesaikan konflik ini dengan cara yang lebih baik.
4) Ketika membutuhkan informasi lebih lanjut.

c. Strategi Berkolaborasi (*Collaborating*)

Strategi Berkolaborasi atau *Collaborating Strategy* sering disebut dengan strategi *Win-win* (menang-menang). Strategi atau gaya ini berusaha untuk memuaskan semua pihak yang sedang konflik. Diperlukan diskusi bersama tentang semua permasalahan dan mencari solusi-solusi terbaik serta diperlukan kejujuran dan komitmen dari semua pihak.

Gaya kolaborasi ini adalah cara yang sangat berguna untuk menggabungkan wawasan dari orang-orang dengan perspektif yang berbeda tentang suatu masalah dan hasilnya dapat menjadi komitmen yang kuat untuk solusi dari masing-masing pihak. Dengan kata lain, strategi berkolaborasi ini adalah strategi Saya Menang, Anda Menang atau *I win, You win*.

Gunakan Strategi Berkolaborasi ini pada saat :

1) Ketika adanya tingkat kepercayaan yang tinggi
2) Ketika kita tidak ingin memiliki tanggung jawab penuh terhadap suatu permasalahan yang terjadi
3) Ketika kita ingin orang lain juga memiliki kepemilikan terhadap solusi yang dikemukakan
4) Ketika orang-orang yang terlibat dalam konflik bersedia untuk mengubah pemikirannya

d. Strategi Bersaing (*Competing*)

Gaya penyelesaian Konflik Bersaing atau Strategi Competing ini adalah strategi dengan pendekatan "*win-lose*" atau "menang-kalah" dimana kita berusaha untuk memenangi konflik ini dengan mengalahkan pihak lain atau "*I Win, You Lose*". Kita bertindak dengan sangat tegas untuk mencapai tujuan kita tanpa bekerjasama dengan pihak lain dan bahkan dengan mengorbankan pihak lain. Strategi Competing ini mungkin cocok untuk keadaan darurat atau ketika membutuhkan tindakan yang cepat dan tegas.

Gunakan Strategi Bersaing (*Competing*) ini pada saat :

1) Ketika kita yakin bahwa kita yang benar
2) Ketika diperlukan untuk mengambil keputusan dalam waktu yang singkat dan cepat
3) Ketika kita harus membela hak kita sendiri
4) Ketika kita tidak ingin dimanfaatkan oleh pihak lain

e. Strategi Berkompromi (Compromising)

Gaya penyelesaian Konflik dengan strategi berkompromi ini adalah strategi yang menggunakan pendekatan "*lose – lose*" atau "kalah – kalah" dimana semua pihak yang sedang dalam konflik bersedia untuk mengalah atau tidak mendapatkan apa yang sebenarnya mereka inginkan demi menjaga hubungan dan kepentingan bersama. Strategi ini biasanya digunakan pada saat kedua belah pihak ingin bekerjasama dan memiliki tujuan yang sama pentingnya serta kekuatan yang setara. Strategi ini sering digunakan oleh para pebisnis untuk negosiasi kontrak dalam berbisnis. Dengan kata lain, strategi ini adalah strategi memenangkan sesuatu dengan kalah sedikit.

Gunakan Strategi Berkompromi (*Compromising*) ini pada saat :

1) kedua pihak memiliki komitmen bersama untuk menjaga hubungannya
2) Ketika kedua pihak memiliki kekuatan atau status yang setara

7. **Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Manajemen Konflik**

a. Perencanaan

Pengertian perencanaan *(planning)* dapat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, di dalam perencanaan akan terdapat aktivitas pengujian beberapa arah pencapaian, mengkaji ketidak pastian, mengukur kapasitas, menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah untuk mencapainya (Beker dalam Rustiadi 2008:339).

Adapun perencanaan ini memiliki tahapan-tahapan yang mendasar sebagai berikut:

1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan perencanaan dimulai dengan keputusan tentang keinginan atau kebutuhan dalam mengatur konflik tersebut
2) Merumuskan keadaan, sebagaimana dalam mengatur konflik kita harus merumuskan tujuan dan upaya untuk menghadapi konflik dalam peserta didik tersebut.
3) Mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi, mengetahui fakto-faktor yang akan menyebabkan konflik itu.
4) Mengembangkan rencana untuk pencapaian tujuan tahap akhir dalam proses memecahkan konflik

Jadi perencanaan manajemen konflik itu dapat kita lihat dalam dua sisi, yaitu perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka panjang dalam memanajemen suatu konflik. Perencanaan manajemen konflik jangka pendek dapat kita kelompokan dalam penyelesaian suatu masalah yang termasuk kedalam sanksi ringan, dan Perencanaan Manajemen Konflik jangka panjang kita masukan kedalam sanksi berat dikarenakan jangka panjang ini melihat efek untuk kedepannya (Anwar Chaerol. 2015:87).

b. Implementasi

adalah sebuah tindakan atau proses gagasan yang sudah disusun dengan begitu cermat dan detail. Implementasi ini umumnya tuntas sesudah di anggap permanen. Implementasi ini tidak cuma aktivitas, namun sebuah kegiatan yang direncanakan serta dikerjakan dengan serius dengan berpedoman pada beberapa norma spesifik mencapai maksud kegiatan.

Implementasi manajemen konflik ini dimaksud untuk menjalankan apa yang telah direncanakan pada tahap awal agar sesuai dengan tupoksinya, dan terjalankan manajemen konflik yang baik disekolah (Subandi, 2016:125).

Tujuan Implementasi adalah :

1) Tujuan utama implementasi adalah untuk melaksanakan rencana yang telah disusun dengan cermat, baik oleh individu maupun kelompok.
2) Untuk menguji serta mendokumentasikan suatu prosedur dalam penerapan rencana atau kebijakan.
3) Untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai di dalam perencanaan atau kebijakan yang telah dirancang.
4) Untuk mengetahui kemampuan dalam menerapkan suatu kebijakan atau rencana sesuai dengan yang diharapkan.
5) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.

c. Evaluasi dalam Manajemen Konflik

Evaluasi dilakukan bukan tanpa tujuan, tetapi ada hal-hal yang ingin dicapai melalui kegiatan ini. Secara khusus, adapun beberapa tujuan evaluasi manajemen konflik adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui seberapa bagus dan seberapa lancar manajemen konflik dijalankan.
2) Untuk mengidentifikasi kesulitan yang dialami dalam menjalankan manajemen konflik.
3) Untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas manajemen konflik itu sendiri (Mulyasa, 2011:122)

Fungsi Evaluasi

Kegiatan evaluasi memiliki beberapa fungsi yang bermanfaat bagi pihak yang melakukan evaluasi maupun pihak yang dievaluasi. Adapun beberapa fungsi evaluasi adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Selektif

Fungsi selektif adalah fungsi yang dapat menyeleksi seseorang apakah memiliki komptensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Misalnya; menentukan seseorang diterima kerja atau tidak, menentukan seseorang naik jabatan atau tidak, dan lainnya.

2) Fungsi Diagnosa

Fungsi diagnosa bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan seseorang dalam bidang kompetensi tertentu. Misalnya untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan seorang siswa dalam bidang studi yang didapatkannya di sekolah.

3) Fungsi Penempatan

Fungsi penempatan bertujuan untuk mengetahui di mana posisi terbaik seseorang dalam suatu bidang tertentu. Misalnya untuk mengetahui posisi terbaik seorang karyawan sesuai dengan bidangnya di dalam suatu perusahaan.

4) Fungsi Pengukuran Keberhasilan

Dalam hal ini, evaluasi berfungsi untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program, termasuk metode yang dipakai, penggunaan sarana, dan pencapaian tujuan.

8. **Fungsi Manajemen**

Sebagaimana diketahui bahwa dalam dunia manajemen diketahui secara umum beberapa fungsi manajemen, antara lain adalah:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam proses manajemen. Menurut Robbins (1984) perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Dengan adanya perencanaan akan dapat mengarahkan, mengurangi pengaruh lingkungan, mengurangi tumpang tindih serta merancang standar untuk memudahkan pengawasan. Dengan perencanaan akan dapat mengkoordinir berbagai kegiatan, mengarahkan manajer kepada tujuan yang akan dicapai.

b. Pengorganisasian *(Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang akan dicapai sehingga tujuan yang

ditetapkan dapat tercapai. Jadi proses pengorganisasian adalah kegiatan menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggung jawab, tugas dan kegiatan yang berkaiatan dengan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama melalui perencanaan. Pengorganisasian dalam aktivitasnya mencakup: siapa melakukan apa, siapa memimpin siapa, menetapkan saluran komunikasi serta memusatkan sumber-sumber daya terhadap sasaran.

c. Kepemimpinan (Leadership)

Kepemimpinan menurut Mondy dan premeaux (1995) adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan untuk mereka lakukan. Jadi kepemimpinan berkaiatan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Intinya adalah hubungan antar manusia. Ketrampilan memimpin mencakup ketrampilan konseptual (pengetahuan), ketrampilan teknikal dan ketrampilan interpersonal (komunikasi).

d. Pengawasan (Controlling)

Fungsi pengawasan mencakup semua aktivitas yang dilaksanakan oleh manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan

## B. Penyelesaian atau Pemecahan Masalah

### 1. Pengertian Penyelesaian atau Pemecahan Masalah

Pengertian Pemecahan Masalah (*Problem Solving*) dan Langkah-langkah Implementasinya *Problem solving* adalah kemampuan dalam pemecahan masalah yang diantaranya adalah usaha menemukan urutan yang benar dari alternatif jawaban, sehingga menggerakan kita agar lebih dekat dengan tujuan kita juga proses yang dapat membantu seseorang untuk menemukan apa yang mereka inginkan dan bagaimana mencapainya dengan cara yang paling efektif dengan cara merumuskan masalah, menyusun rencana tindakan, dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada penyelesaian masalah.

Polya (dalam Reed, 2000) mengemukakan pemecahan masalah berarti mencari jalan keluar dari sebuah kesulitan, suatu cara keluar dari rintangan, mencapai suatu tujuan yang tidak seketika dapat dimengerti. Pemecahan masalah juga merupakan aktivitas berpikir yang diarahkan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang meliputi pembentukan respon dan seleksi atas berbagai kemungkinan respon (Polya dalam Reed, 2000:65)

Dalam pembahasan mengenai hal ini strategi yang digunakan manajemen konflik dalam mengatasi konflik adalah dengan cara problem solving, yaitu dengan mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak. Problem solving dapat didefinisikan sebagai segala macam usaha yang dilakukan untuk mengalokasikan suatu solusi bagi kontroversi yang terjadi, yang dapat diterima oleh semua belah pihak. Penulis sama sekali tidak bermaksud mengatakan bahwa problem solving adalah langkah terkhir dalam suatu kontroversi. Bahkan problem solving sering kali digunakan sebagai strategi pertama, terutama bila hubungan dengan pihak lain dianggap berharga untuk tetap dipertahankan (Solso, 1991:131).

Ada banyak argumentasi untuk menggunakan *problem solving*, salah satunya adalah karena strategi ini mengurangi kemungkinan terjadinya eskalasi yang tak terkendali. Hal ini dapat timbul karena strategi ini tidak menjadi ancaman bagi pihak lain. *Problem solving* juga mendorong ditemukannya kompromi dan opsi-opsi integratif yang sesuai dengan kepentingan semua pihak. Tetapi bukan berarti bahwa prolem solving tidak mengandung resiko. Usahausaha individual untuk mencari solusi yang dapat diterima semua pihak untuk mencari penyelesaian.

2. **Macam – Macam Penyelesaian Masalah**

   a. Kompromi

      Kompromi adalah kesepakatan yang dicapai kedua belah pihak mengambil titik tengah dari sebuah dimensi yang jelas. Komrpomi terkadang baik bagi kedua belah pihak, namun terkadang juga bisa sangat buruk. Tetapi kebanyakan kompromi memberikaan hasil yang

lebih kurang berada ditengah bagi kedua belah pihak. Apabila dapat dicapai, solusi integratif bagi kedua belah pihak biasanya lebih baik daripada kompromi.

b. Kesepakatan

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

c. Solusi Integratif

Sebuah solusi integratif adalah solusi yang merekonsiliasikan (yang berarti mengintegrasikan) kepentingan kedua belah pihak. Solusi integratif terkadang disertai alternatif yang sudah dikenal sebelumnya, tetapi yang lebih sering terjadi ada pengembangan alternatif baru yang membutuhkan kreativitas dan imajinasi. Untuk nalasan ini lebih tepat dikatakan bahwa solusi integratif biasanya muncul dari proses berfikir kreatif. Solusi integratif dapat dirancang oleh masing-masing pihak secara sendiri-sendiri, oleh kedua belah pihak secara bersama-sama, atau oleh pihak ketiga yang bertindak sebagai mediator (sutopo 2016:97).

3. **Langkah – langkah dalam penyelesaian masalah**

Langkah-langkah Pemecahan Masalah Menurut Brans ford & Stein (dalam Suharnan, 2005:122) ada beberapa tahap dalam memecahkan masalah yaitu:

a. Identifikasi masalah

Seperti yang kita ketahui, mengidentifikasikan suatu situasi masalah yang kompleks merupakan suatu langkah yang sulit, tetapi kita harus mengetahui langkah apa saja yang harus kita tempuh

b. Mendefinisikan masalah

Pada saat kita mengidentifikasikan suatu masalah, setelah masalah pokok ditemukan, tindakan berikutnya ialah merumuskan dan

menggambarkan persoalan secermat mungkin. Dalam tahap ini kita tidak boleh semberono, karna jika kita semberono maka kemungkinan menyelesaikan masalah ini sangatlah kecil.

c. Perumusan strategi

Perumusan masalah adalah suatu proses penyajian atau pernyataan seperangkat kondisi yang menyebabkan gejala-gejala muncul dan memicu peristiwa sehingga menjadi masalah tertentu yang cukup dipahami.

d. Ekplorasi berbagai kemungkinan alternatif

Pada tahap ini kita mengeksplorasi atau melakukan pencarian terhadap berbagai alternatif cara pemecahan masalah. Beberapa cara atau strategi pemecahan yang diambil sering tidak direalisasikan oleh seseorang. Hal tersebut dikarenakan sebagian orang gagal menggunakan strategi yang tepat.

e. Aksi atau tindakan

Seseorang melaksanakan apa-apa yang telah direncanakan. Strategi-strategi yang sudah dipilih kemudian diterapkan atau dilaksananakan untuk memperoleh suatu pemecahan atas masalah yang dihadapi.

f. Lihat efek-efeknya

Pada tahap akhir, orang harus melakukan evaluasi mengenai apakah strategi yang digunakan bias berjalan dengan baik atau tidak baik. Apakah persoalan dapat dipecahkan secara memuaskan melalui strategi yang telah dipilih dan dilaksanakan tersebut. Jika belum, mungkin orang harus kembali pada langkah awal mengenai pendefinisian pokok persoalan. Berdasarkan uraian di atas, langkah-langkah pemecah masalah yaitu identifikasi masalah, mendefinisikan masalah, perumusan strategi, ekplorasi berbagai kemungkinan alternatif, aksi atau tindakan, dan lihat efek-efeknya.

## C. Penelitian yang Relevan.

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari Maida Sari Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakuktas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Bandar Lampung. Dengan Judul " Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah di SDIT AR RAUDAH Tamin Bandar Lampung" Dari penelitian itu dapat diambil kesimpulan yaitu : 1) konflik dapat terjadi pada guru dengan guru. 2) guru dengan siswa. 3) guru dengan kepala sekolah. 4) siswa dengan siswa. Dalam skripsi ini sama-sama meneliti tentang Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah, yang mana penelitian Maida Sari ini mencakup keseluruhan Konflik yang ada di sekolah, perbedaannya dengan saya yaitu, saya lebih memfokuskan pada Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah Siswa. Jadi saya terfokus pada penelitian konflik yang dilakukan siswa.
2. Hasil penelitian dari Prayitno Program Studi Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Kegguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan judul " Implementasi Manajemen Konflik di Madrasah Tsanawiyah Nurul Yaqin Pengalihan Kecamatan Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir" dari penelitian itu terfokus pada satu pokok, yaitu Kepala Madrasah, yang mana kesimpulannya, apakah kepala seklah dapat mengelompokan konflik yang terjadi, apakah Kepala Madrasah dapat menemukan sumber dari konflik itu. Perbedaannya dengan penelitian saya yaitu, saya tidak terfokus pada satu objek, yang mana disini saya memakai untuk menerapkannya adalah Wk. Kesiswaan, Guru Bk, Guru kelas.
3. Hasil penelitian dari Dedi Rahman Hasyim Program Studi AL-Ahwal Al-Syakhsiyah, Fakultas Syariah UIN Maulana Ibrahim Malang. Dengan judul " Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Rumah Tangga Pesrpektif Kiai Pesantren di Bondowoso. Yang mana fokusnya pada kekeluargaan, beda dengan peneliti saya, yang terfokus kepada siswa.

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## A. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah *field research* (penelitian lapangan) yaitu secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menyusun suatu laporan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif metode studi kasus.

Penulis menggunakan studi kasus karena merupakan satu penelitian yang dilakukan terhadap suatu kasus. Kasus ialah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Dalam studi kasus digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumenter.

1. Mulyana (2008:151) mendiskripsikan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian.
2. Moleong (2013:6). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai motede alamiah.

Penelitian kualitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa peniliti akan meneliti tentang Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar

## B. Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempatan di MTsN 13 Tanah Datar, Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Agustus. Dengan melakukan observasi awal yang memakan waktu selama 10 hari yaitu mulai tanggal 6 Juni 2019 sampai 19 Juni 2019 di MTsn 13 Tanah Datar kecamatan Padang Ganting

**Tabel 3.1**
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

| **Kegiatan** | **Bulan** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | juni | Juli | Agus | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb |
| Penyusunan Proposal Skripsi | √ | | | | | | | | |
| Bimbingan Proposal skripsi | | | | | √ | | | | |
| Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | |
| Perbaikan Paska Seminar | | | | | | | | | |
| Kegiatan Penelitian | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data Penelitian | | | | | | | | | |
| Laporan Penelitian | | | | | | | | | |
| Munaqasah | | | | | | | | | |

## C. Sumber Data Penelitian/Informan

Sumber data dalam penelitian kualitatif disebut informan atau subyek penelitian. Informan dalam penelitian diartikan dengan orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi situasi dan kondisi latar penelitian

(Moleong, 2013:90). Kriteria-kriteria informan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Responsive terhadap keadaan lingkungan sekitar.
2. Dapat menyesuaikan diri dengan keadaan situasi pengumpul data.
3. Memanfaatkan imajinasi dan kreatifitas dan memandang dunia ini sebagai suatu kebutuhan.
4. Subjek mempunyai pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi.
5. Mampu menjelaskan suatu informasi secara jelas.

Berdasarkan pengertian dan keterangan diatas, informan yang penulis jadikan sumber data utama atau primer adalah Wk. Kesiswaan, Guru Bk, Wali Kelas MTsN 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting Kabupaten Tanah Datar. Peneliti memilih Wk. Kesiswaan, Guru Bk, Wali Kelas sebagai sumber data/informan alasannya adalah karena dari informasi awal yang penulis peroleh melalui beberapa sumber di MTsn 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting Kabupaten Tanah Datar, Wk. Kesiswaan, Guru Bk, Wali Kelas merupakan informan yang tepat untuk masalah konflik ini yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen penelitian juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode kualitatif, penguasa terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya (Sugiyono, 2007:305).

Jadi, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh sebab itu, peneliti harus menguasai penelitian yang dilakukannya baik jenis dan metode penelitian yang digunakannya. Serta peneliti juga mampu menetapkan dan memilih informan sebagai sumber data.

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat serta valid dalam suatu penelitian, berbagai hal yang dapat dilakukan untuk memperoleh data tersebut. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Wawancara

   Metode wawancara merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Menurut Arikunto (1993: 128) wawancara dapat dikatakan pula sebagai bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas wawancara itu (Nasution, 2006:107).

   Fokus wawancara yang penulis lakukan adalah menyangkut Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah Ssiswa di MTsn 13 Tanah Datar.

   Dan mewawancara seorang Guru , yaitu Wakil Kesiswaan yang ditanya bagaimana cara menyelesaikan suatu masalah di Madrasah ini, (Yusmeni, 05.2019) dia menjawab, dengan memarahi pihak yang terlibat jadi dengan metode itu siswa jadi takut lagi untuk mengulangi kesalahannya, tetapi ingin bukan metode yang sangat tepat bagi saya, karena dengan ini bisa membunuh karakter dan mental siswanya

2. Observasi

   Observasi yang dilakukan adalah observasi subjek, perilaku subjek selama wawancara, dan hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Kegiatan observasi dilakukan peneliti di MTsN 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting Kabupaten Tanah Datar. Tujuan observasi ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara guru dalam mengimplementasikan manajemen konflik dalam penyelesaian masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar. Dalam hal ini saya juga terlibat langsung, karena penempatan di bidang Kesiswaan

saat Praktek Kerja Lapangan Manajemen, hal itu membuat saya mendampingi Wakil Kesiswaan menyelesaikan masalah siswa, dan disana wakil kesiswaan hanya memarahi siswa yang terlibat masalah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interprestasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data langsung dari MTsN 13 Tanah Datar.

## E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, cacatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Adapun tahap analisis data yang peneliti lakukan yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Pada tahap ini peneliti melakukan anlisis kebutuhan atau evaluasi diri. Artinya peneliti mengamati kenyataan yang ada dilapangan. Dalam analisis kebutuhan ini dilakukan pendataan mengenai mengapa, bagaimana dana apa saja yang diperlukan.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Miles dan Hubermen (Sugiyono, 2007:337) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam data tersebut terdiri atas:

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdahaan, pengabstrakan dan tranformasi data kasar yang muncul dalam catatan-catatan penulis dilapangan. Kegiatan reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusur nama dan, (4) membuat gugus-gugus

Dalam hal ini, dapat direduksi seperti masalah yang terjadi, cara penyelesaian masalah yang tidak cocok, menangani masalah tidak sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku banyak masalah yang terjadi, mulai dari pelanggaran ringan sampai pelanggaran berat.

b. Penyajian data

Tahap ini merupakan pengumpulan sejumlah informasi sehingga dimungkinkan untuk diambil kesimpulan. Bentuk penyajian data dapat berupa teks naratif dan jaringan atau bentuk lain yang dipahami peneliti.

Dalam penelitian ini, penulis menghimpun data responden. Data yang didapat tersebut kemudian penulis edit dan disederhanakan. Lalu dideskripsikan dan disusun untuk kemudian diambil kesimpulan.

Jadi pada tahap ini mendapatkan informasi dari berbagai informan,kepala sekolah, wakil kesiswaan, guru bk, wali kelas, siswa. Dalam hal ini penyelesaian masalah masih dalam kekerasan, dan tidak sesuai dengan teori yang berlaku.

c. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan yang dikemukakan didukung oleh bukti-bukti yang valid. Kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai Implementasi Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar

## F. Penguji Keabsahan Data

Moleong (2007:324) berpendapat bahwa dalam penelitian kualitatif diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data. Untuk memperoleh keabsahan data temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Persistent observation* (ketekunan pengamatan)

   Merupakan mengadakan observasi serta terus-menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap sebagai aktivitas yang sedang berlangsung dilokasi penelitian.

2. Triangulasi

   Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Triangulasi dilakukan dengan cara mengecek hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi serta mengecek kembali data yang diterima dari informan satu dengan informan lainnya.

3. Menggunakan bahan referensi

   Dalam hal ini, laporan penelitian dilengkapi dengan foto-foto. Selain itu juga dilengkapi dengan dokumen autentik yang berhubungan denga fokus penelitian sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Temuan Umum

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 13 Tanah Datar, lokasi MTsn Kecamatan Padang Ganting Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

### 1. Profil Madrasah MTsN 13 Tanah Datar

| | |
|---|---|
| Nama | : MTsN 13 Tanah Datar |
| NIS | : - |
| N.S.S | : 121113040015 |
| Provinsi | : Sumatera Barat |
| Otonomi | : - |
| Kecamatan | : Padang Ganting |
| Desa/ Kelurahan | : Kuti Anyir Koto Gadang |
| Jalan dan Nomor | : Simpang Aia Angek |
| Kode Pos | : - |
| Telpon | : - |
| Faksimile | : - |
| | |
| Daerah | : Perdesaan |
| Status Sekolah | : Negeri |
| Kelompok Sekolah | : Inti |
| Surat Keputusan (SK) | : No. KEP/E/Pp.03.2/42/1985 |
| Penerbitan SK (Ditanda Tangani oleh) | : - |
| Tahun Berdiri | : 1925 |
| Tahun Perubahan | : 1985 |
| Kegiatan Belajar Mengajar | : Pagi dan Siang |
| Bangunan Sekolah | : Milik Negara |
| Luas Bangunan | : - |
| Luas Sekolah | : - |

2. **Visi , Misi dan Tujuan**

VISI

"Terdidik, Terampil, Mandiri Berdasarkan Iman Dan Taqwa"

MISI

a. Menghasilkan lulusan yang terdidik sehingga bisa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki
b. Meningkatkan kualitas dan keterampilan disegala bidang sesuai dengan bakat dan minatnya
c. Membina kemandirian melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan dan pengembangan diri.
d. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Islam sehingga peserta didik menjadi tekun beribadah, jujur, disiplin, sportif, tanggung jawab, percaya diri hormat pada orang tua, dan guru serta menyayangi sesama.

TUJUAN

a. Meningkatkan mutu lulusan dan jumlah siswa yang diterima pada jenjang selanjutnya selalu didahulukan
b. Menjadikan sekolah unggul dibidang ekstrakulikuler, khususnya tahfizd dan pramuka
c. Menghasilkan peserta didik lulusan yang hafizd quran
d. Membudayakan 5 S ( Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun )
e. Menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah

3. **Data Guru Honor, Guru PNS dan Sarana Prasarana**

a. Data Guru Honorer

| **No** | **Nama** | **Mata Pelajaran** | **Jurusan** |
|---|---|---|---|
| 1. | Syafriani, S.Pt | IPA | Nutrisi dan Makanan Ternak |
| 2. | Eldi Yusrizal, S.Pd | Penjaskes | Penjaskes |
| 3. | Yosi Marlina, S.Si | IPA | Fisika |
| 4. | Susilawati, S.Pd | Bahsa Inggris | Bahasa Inggris |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5. | Zukifli, S.Sn | Seni Budaya | Karawitan |
| 6. | Nurvadila Rose, S.Pd. I | Akidah Akhlak<br>Quran Hadist | PAI |
| 7. | Riki Jaswardi, S.Pd.I | BK | BK |

b. Data guru PNS

| No | Nama | Pangkat/Gol | Nip |
|---|---|---|---|
| 1 | Mulyandri, S.Pd | Pembina/IV/a | 19741024 199903 1 003 |
| 2 | Dona Helfiza, S,Pd | Penata Tk.I/III.D | 19800221 200501 2 006 |
| 3 | Rosenlli, S.Pd | Penata Muda Tk.I/III.b | 19620603 200701 2 004 |
| 4 | Yusmarni, S,Ag | Penata Muda Tk.I/III.b | 19750808 200710 1 002 |
| 5 | Muspiarman, S.Pd. I | Penata Muda Tk.I/III.b | 19791004 200710 1 002 |
| 6 | Azri Yanto, S.Ag | Penata Muda/ III.a | 19740503 200710 1 038 |
| 7 | Afnidarwita, S.Pd | Penata Muda/ III.a | 19760430 200710 2 001 |
| 8 | Darwati, S.Ag | Penata Muda/ III.a | 19750601 200710 2 005 |
| 9 | Erlinda Permata Sari, SS | Penata Muda/ III.a | 19750212 200710 2 001 |
| 10 | Reny Afrida, S.Pt | Penata Muda/ III.a | 19770419 200710 2 001 |
| 11 | Jusmayepi, S.Pd | Penata Muda/ III.a | 19790703 200710 2 001 |
| 12 | Erniati, S.Pd | Penata Muda/ III.a | 19810218 200901 2 018 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 13 | Mardarti, S.Ag | Penata Muda/ III.a | 19720526 200710 2 018 |
| 14 | Eki Chandra. S.Pd | Penata Tk. I/III.d | 19781009 200501 1 004 |
| 15 | Izhar Aria, S.Pd. I | Penata Muda Tk.I.III.b | 19760112 199802 1 001 |
| 16 | Novi Yanti, | Penata Muda Tk.I.III.b | 19810707 200901 2 013 |
| 17 | Nur Afni | Penata Muda Tk.I.III.b | 19810616 200901 2 004 |
| 18 | Dedi Salmen | Juru Muda/ I.a | 19701107 201411 1 004 |

c. Sarana Prasarana

| No | Nama | Jumlah | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Ruang kepala madrasah | 1 | Dilengkapi dengan :<br>a. Meja dan kursi kepala madrasah<br>b. satu set meja tamu<br>c. Meja piala<br>d. Gambar garuda, presiden dan wakil presiden, |
| 2 | Ruang wakil kepala madrasah | 4 | a. Wakil kurikulum<br>1) Meja dua buah<br>2) Kursi tiga buah<br>3) Computer<br>4) Lemari<br>5) Rak buku<br>b. Ruang wakil kesiswaan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 1) Meja satu buah<br>2) Kursi tiga buah<br>3) Rak buku<br>4) Lemari<br>c. Ruang wakil humas<br>1) Meja satu buah<br>2) Kursi tiga buah<br>3) Lemari<br>d. Ruang wakil sarana dan prasarana<br>1) Facum cleaner<br>2) Computer<br>3) Lemari (tempat penyimpanan alat alat madrasah)<br>4) Meja satu buah<br>5) Kursi tiga buah |
| 3 | Ruang majelis guru | 1 | Terdiri dari :<br>a. Satu ruang pertemuan atau tempat,duduk guru<br>b. Satu dapur<br>c. Satu toilet<br>d. Dan lain lain |
| 4 | Ruang tata usaha | 1 | Terdiri dari empat bagian :<br>a. Satu ruang kepala tata usaha<br>b. Satu ruang bendahara<br>c. Satu ruang pegawai<br>d. Gudang |
| 5 | Ruang belajar | 8 | Dilengkapi dengan :<br>a. Meja dan kursi belajar<br>b. Meja dan kursi guru<br>c. Gambar garuda, presiden, dan wakil |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | presiden<br>d. Daftar piket<br>e. Denah tempat duduk<br>f. Dan lain lain |
| 6 | Ruang perpustakaan | 1 | Dilengkapi dengan :<br>a. Rak buku<br>b. Meja operator |
| 7 | Labor | 2 | Terdiri dari :<br>a. Satu ruangan penyimpanan peralatan ipa( fisika, dll)<br>b. Satu ruangan penyimpanan peralatan komputer |
| 8 | Mushalla | 1 | Digunakan untuk sholat berjamaah, muhadaroh, diskusi keagamaan, dan lain lain. Yang dilengkapi:<br>Tikar, mimbar, papan pembatas antara laki laki dengan perempuan, mikrofon, lemari, dan kipas angin |
| 9 | Ruang BK | 1 | Terdiri dari ruang guru/ Pembina ruang konseling yang dilengkapi dengan meja serta kursi |
| 10 | | | |
| 11 | Ruang OSIS | 1 | Digunakan untuk rapat dan pembinaan OSIS |
| 12 | Ruang UKS | 1 | Terdiri dari :<br>a. Satu ruang pelayanan<br>b. Ruang pemeriksaan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 13 | | | |
| 14 | Warung madrasah | 1 | Terdiri dari :<br>a. Tempat makan<br>b. Ruang pelayanan<br>c. Satu dapur dilengkapi piring, tempat kompor |
| 15 | Ruang piket | 1 | Ruang yang ditempati oleh piket harian guru dengan tugas :<br>a. Memproses peserta didik yang terlambat<br>b. Melayani tamu yang datang<br>c. Dan lain lain<br>d. Dilengkapi dengan meja dan kursi |
| 16 | Toilet | 4 | Yang dilengkapi dengan :<br>a. Bak penampungan air sebanyak 1 buah di tempat perempuan<br>b. Bak penampung air sebanyak 2 buah di tempat laki-laki<br>c. Baskom 1 buah di tempat ruangan TU baru |
| 17 | Lapangan upacara, basket, voly, | 1 | Digunakan untuk upacara bendera, kegiatan olahraga, dan lain lain |
| 18 | Toga | 5 | Tanaman obat keluarga, tanaman ini dimanfaatkan oleh warga madrasah. |

4. **PERATURAN AKADEMIK MTSN 13 TANAH DATAR**

**PERATURAN AKADEMIK MTsN 13 TANAH DATAR**

**( PADANG GANTING )**

**I. PAKAIAN**

SENIN- Selasa : Seragam Putih Dongker

Rabu : Pramuka

Kamis : Batik Pink ( Rok Perempuan /Celana Laki2) dan jilbab Putih Perempuan

Jum'at : Muslim ( Pink ) Rok /celana hitam bagi Laki2. Pr.Jilba Hitam

Sabtu : Pramuka

**II. Berupa Pelanggaran**

| NO | BENTUK PELANGGARAN |
|---|---|
| 1 | **Pelanggaran Ringan** |
| | a. Mengganggu teman sewaktu upacara bendera<br>b. Membuli teman<br>c. Berkata-kata kotor<br>d. Tidak menyampaikan surat undangan/panggilan kepada orang tua<br>e. Tidak masuk sekolah tanpa keterangan<br>f. Tidak memakai anak jilbab<br>g. Tidak memakai kaus kaki sesuai aturan<br>h. Tidak memakai ikat pinggang warna hitam<br>i. Atribut tidak lengkap<br>j. Tidak memakai sepatu hitam<br>k. Memakai gelang<br>l. Memakai ali-ali/akik<br>m. Kuku panjang<br>n. Memakai manset tangan warna warni |
| 2 | **Pelanggaran Sedang** |
| | a. Mengganggu ketenangan istirahat dengan duduk-duduk di teras |

| | |
|---|---|
| | atau kelas lain<br>b. Mengganggu ketenangan KBM<br>c. Membuang sampah sembarang tempat<br>d. Membawa sepeda motor dengan tidak mengumpulkan kunci ke kantor/guru piket<br>e. Menyontek sewaktu PH<br>f. Masuk atau keluar madrasah tidak melalui pintu yang telah ditentukan<br>g. Merusak barang milik orang lain<br>h. Tidak memakai jilbab dilingkungan masyarakat<br>i. Melompat pagar<br>j. Orang tua tidak mendatangi panggilan sekolah tanpa adanya keterangan baik lisan maupun tulisan dari siswa<br>k. Bertindak tidak sopan kepada guru/karyawan<br>l. Berkelahi di lingkungan madrasah<br>m. Tidak mengerjakan tugas<br>n. Tidak membawa buku pelajaran<br>o. Tidak mengikuti kegiatan<br>p. Tidak menghiraukan bel baik untuk do'a pagi, masuk kelas ataupun panggilan guru<br>q. Datang terlambat 20-40 menit<br>r. Tidak mengikuti upacara<br>s. Tidak memasukan baju ke dalam celana<br>t. Tidak memakai seragam sesuai aturan<br>u. Memakai sandal<br>v. Berambut panjang atau gondrong (bagi siswa putra)<br>w. Berpakaian transparan<br>x. Mencukur rambut dengan model tidak rapi<br>y. Bersolek berlebihan |
| 3 | **Pelanggaran Berat** |

| | |
|---|---|
| | a. Membawa/mengoperasikan hp dilingkungan madrasah<br>b. Bertindak tidak senono pada teman (LGBT)<br>c. Mencoreti dan merusak dinding meja, kursi, pagar<br>d. Membawa/merokok di lingkungan sekolah dan masyarakat<br>e. Menganmcam/mengintimidasi<br>f. Melarikan diri sewaktu di panggil guru<br>g. Merusak sarana dan prasarana madrasah<br>h. Memalsukan tanda tangan<br>i. Berpacaran/berduaan antara siswa-siswi di tempat sepi di lingkungan madrasah maupun di luar<br>j. Berjudi<br>k. Membawa senjata tajam<br>l. Terlibat tauran antar sekolah<br>m. Membawa, mengedarkan, mengkonsumsi miras, narkoba serta obat-obatan terlarang<br>n. Mengancam guru atau karyawan baik di dalam maupun di luar lingkungan madrasah<br>o. Datang terlambat 40-60 menit<br>p. Meninggalkan kelas tanpa izin (cabut)<br>q. Bertindik (bagi siswa putra)<br>r. Bertato<br>s. Menggunnakan pewarna rambut<br>t. Tidak memakai pakaian dalam<br>u. Memosting hal yang tidak senonoh dimedia social |

**BENTUK PELANGGARAN DAN SANKSI**

| No. | Jenis Pelanggaran | Sanksi |
|---|---|---|
| 1 | **RINGAN** | Peringatan Lisan |
| 2 | **SEDANG** | Panggilan Orang Tua I |

| | | |
|---|---|---|
| | | Panggilan Orang Tua II |
| 3 | **BERAT** | Skorsing 3 hari |
| | | Skorsing 6 hari menanda tangani surat pernyataan siap dikeluarkan jika menambah poin kesalahan |
| | | Dikembalikan ke Orang Tua |

## B. TEMUAN KHUSUS

### 1. Perencanaan Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Siswa

Penetapan tujuan terhadap Perencanaan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa menurut informan 1 (satu) yaitu membuat datar seluruh tujuan yang akan dicapai, dan mengumpulkan seluruh majelis guru dan mendiskusikan dengan beliau apakah daftar tujuan yang telah dibuat itu layak untuk memulai dan membuat sebuah perencanaan. Sedangkan menurut informan 2 (dua) mengatakan dalam penetapan tujuan perencanaan itu bekerja sama dengan semua pihak terkait dan mendiskusikan kelayakan-kelayakan yang akan direncanakan, dan mencoba memikirkan lebih spesifik mungkin dalam memikirkan tujuan. Begitu juga dengan informan 3 (tiga) dalam penetapan tujuan perencanaan manajemen konflik itu harus dilihat gejala-gejala yang akan terjadi, lalu tuangkan kedalam satu bentuk ide dengan mendiskusikan dengan pihak terkait.

Berdasarkan hasil wawancara tentang penetapan tujuan dalam manajemen konflik dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa, dalam merencanakan pihak sekolah atau yang diwawancara telah bagus dalam menetapkan tujuan perencanaan dengan membuat seluruh daftar tujuan, mendiskusikan kelayakan-kelayakan, dan mencoba berpikir lebih spesifik serta melihat gejala-gejala yang akan terjadi, lalu mendiskusikan dengan pihak terkait.

Tujuan yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik menurut informan 1 (satu) ialah untuk menanggulangi konflik yang akan

terjadi, dengan tujuan lebih terstruktur dalam penyelesaian masalah atau manajemen konflik itu. Hal senada disampaikan oleh informan 2 (dua) tujuan yang akan dicapai untuk modal dan pegangan bagi kami jika adanya masalah terjadi, manajemen konflik ini sangat membantu tujuan yang akan dicapai agar tidak ada lagi kekerasan dalam menyelesaikan masalah siswa. Begitu juga dengan informan 3 (tiga) agar dalam menyelesaikan masalah tidak ada lagi yang tidak enak antara pihak mediasi dengan orang yang terlibat masalah, jadi tujuan akan tercapai dengan mudah.

Berdasarkan hasil wawancara tentang tujuan yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik ialah, untuk menanggulangi konflik yang akan terjadi agar lebih terstruktur lagi, dan supaya ada pedoman dan pegangan jika nantinya terjadi konflik di madrasah antar siswa, dan dalam menyelesaikan masalah oleh mediasi jadi tujuan yang muddah dicapai.

Dalam merencanakan manajemen konflik informan 1 (satu) mengatakan tidak ada lebih terfokus pada program-program yang akan direncanakan dengan membuat perencanaan program jangka pendek, program jangka panjang. Begitu juga dengan informan 2 (dua) dalam merencanakan ini hanya fokus kepada gambaran umum dalam menyelesaikan masalah, karena ini baru diterapkan di madrasah ini, senada dengan informan 3 (tiga) juga tidak ada merencanakan program perencanaan berjangka tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tentang fokus program perencanaan dengan beberapa informan di MTsN 13 Tanah datar dapat disimpulkan bahwa dalam merencanakan manajemen konflik tidak terfokus pada program berjangka, hanya saja lebih terfokus pada secara umum dalam penyelesaian masalah.

Dalam perencanaan ada yang namanya merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik, informan 1 (satu) mengatakan cara merumuskan keadaan dengan melihat keadaan-keadaan yang terjadi,

disana bisa kami mengatur dalam manajemen konflik. Informan 2 (dua) juga mengatakn demikian dengan melihat penyebab sebelum nya, dan mengumpulkan data, lalu kami rumuskan keadaannya dalam mengatur manajemen konflik, informan 3 (tiga) juga berpandanagan demikian, dalam merumuskan keadaan kami melihat situasi kondisi terlebih dahulu, baru nantinya bisa melakukan pengaturan dalam manajemen konflik.

Berdasasrkan hasil wawancara tentang merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik ini dapat disimpulkn bahwa dengan melihat keadaan yang pernah terjadi setelah itu melihat situasi dan kondisi, serta melihat penyebab sebelum terjadinya konflik itu, baru nanti bisa merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik.

Perencanaan menghadapi konflik dalam peserta didik, informan 1 (satu) mejawab dengan membuat surat perjanjian dengan peserta didik diketahui orang tua, jika melanggar siap diberikan sanksi sesuai dengan isi surat perjanjian. Informan 2 (dua) mengatakan perencanaan yang dibuat sessuai dengan peraturan akademik madrasah, informan 3 (tiga) mengatakan dengan membuat kontrak belajar dengan peserta didik agar tidak adanya konflik yang akan terjadi pada peserta didik saat proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara tentang perencanaan menghadapi peserta didik yang terlibat konflik dapat disimpulkan bahwa, dengan membuat surat perjanjian yang diketahui orang tua dan sesuai dengan peraturan akademik yang telah terlampir, serta membuat kontrak belajar yang bertujuan agar tidak ada terjadinya konflik saat proses belajar mengajar.

Perencanaan dalam mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi menurut informan 1 (satu) mengelompokan terlebih dahulu masalah yang pernah terjadi lalu mengukur seberapa penting manajemen konflik dalam penyelesaian masalah, informan 2 (dua) juga mengatakan mengidentifikasi konflik lalu dinilai seberapa besar konflik terjadi disasna

dilakukan pengukuran, informan 3 (tiga) mengatakan dengan melihat tingkatan konflik, baru bisa di nilai

Berdasarkan wawancara tentang mengukur konflik ini dengan tiga orang informan dapat disimpulkan bahwa dengan mengelompokan masalah dan mengidentifikasi konflik serta melihat tingkatan konflik, jadi disanalah bisa kita megukur konflik tersebut.

Informan 1 (satu) mengatakan cara mengetahui faktor yang akan menyebabkan konflik itu terjadi adalah berkaca pada kejadian sebelumnya, apa masalah yang pernah terjadi dan apa yang menjadi akar permasalahan itu, jadi dengn demikian dapat kita mengetahuinya, informan 2 (dua) menguatkan pendapat sebelumny, dengan melihat gerak gerik atau gestur peserta didik yang mencurigakan itu bisa menimbulkan konflik, informan 3 (tiga) juga mengatakan dengan melakukan pendekatan dengan peserta didik tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tentang cara mengetahui penyebab konflik itu dengan tiga orang informan dapat disimpulkan bahwa dengan berkaca pada kejadian sebelumnya, dan melihat gerak gerik peserta didik dengan cara pendekatan.

Perencanaan yang dibuat dalam memproses peserta didik yang terlibat konflik menurut informan 1 (satu) adalah sesuai dengan peraturan akademik yang belaku, disana ada pelanggaran-pelanggaran beserta sasnksinya, informan 2 (dua) menguatkan hal demikian dengan menyebutkan pertama menanyakan masalah yang terjadi, lalu mengelompokan masalah nya, setelah itu di cari solusi yang terbaik. Informan 3 (tiga) juga demikian meproses sesuai dengan surat perjanjiann yang telah di tanda tangani

Berdasarkan hasil wawancara tentang perencanaan proses pemecahan masalah yang dilakukan menurut tiga orang informan dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan peraturan akademik yang telah ada, dan dengan menanyakan apa masalah yang terjadi lalu mengelompokan masalah itu dicarilah solusinya.

Cara mengembangkan perencanaan yang telah dibuat, informan 1(satu) menjawab dengan mendiskusian kembali dengan majelis guru setelah itu baru koordinasi dengan kepala madrsah, informan 2 (dua) berpendapat dengan mencari sumber-sumber referensi lainnya, dan mengaitkannya dengan yang telah direncanakan, informan 3 (tiga) menjawab dengan sistem disukusi dengan pihak terlibat

Berdasarkan hasil wawancara tentang pengembangan perencanaan yang telah dibuat adalah dengan sistem diskusi dengan majelis guru, pihat terlibat setelah itu koordinasi dengan kepala madrasah, dengan tidak lupa mencari bahan referensi lainnya.

Pencapaian tahap akhir yang diinginkan menurut informan 1 (satu) agar konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan lebih efisien, informan 2 (dua) mengatakan untuk menanggulamgi kekerasan terjadi kembali dalam mengatasi masalah siswa, informan 3 (tiga) juga mengatakan agar tidak adanya hal yang tidak diinginkann tejadi lagi karena disini sudah banyak konflik yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara tentang pencapaian hasil akhir dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwa pencapaian yang diharapkan itu agar konflik tidak banyak lagi terjadi, dan bisa diselesaikan dengan baik dan efisien.

2. **Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah Siswa**

Menerapkan rencana yang dibuat menurut informan 1 (satu), kita menerapkan saat langsung peserta didik terlibat masalah, kita terapkan sesuai perencanaan awal. Informan 2 (dua) menerapkanny disaat ada peserta didik yang bermasalah dan melakukan berbagai proses pertahap nya , itu sudah bagian dari menerapkan bagi kami, informan 3 (tiga) disaat proses belajar mengajar, diingatkan lagi akan hal kontak belajar yang dibuat dan komitmen akan perjanjian sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara tentang penerapan perencanaan dengan tiga orang informan dapat disimpulkan bahwa dalam

menerapkannya pada saat peserta didik terlibat masalah dam diselesaikan dengan perencanaan tahap awal tersebut, dan pada saat proses belajar mengajar dengan ketentuan komitmen dengan kontrak belajar yang telah dibuat dan disepakati

Perncanaan yang telah dibuat dan sekarang berada pada tahap pelaksanaan, dan menurut informan 1 (satu) perencanaan yang dibuat ada yang berjalan dengan baik dan ada juga tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dengan kondisi dan situasi yang menghambat perencanaan itu tidak bisa terjalankan secara baik dan efisien, informan 2 (dua) mengatakan tentu tidak semua yang telah direncanakan tidak akan terjalankan semuanya, apa yang direncanakan pasti beda hasil dengan yang terjadi dilapangan, informan 3 (tiga) juga mengatakan tidaka berjalan semua yang telah direncanakanm karena disini guru yang menyelesaikan masalah juga mengemukakan keegoisannya dalam proses penyelesaian masalah ini

Berdasarkan hasil wawancara tentang berjalan atau tidaknya perencanaan yang dibuat dengan beberapa orang onforman, dapat kita simpulkan bahwa perencanaan yang dibuat tidak semua terjalankan danperencanaan pada tahap awal pasti beda yang kita temukan dilapangan, dan ada jga faktor lain yang membuat itu tidak berjalan maksimal dengan keegoisan guru dalam proses penyelessaian masalah yang dilakukan.

Informan 1 (satu) mengatakan dampak yang terjadi pada didik setelah diterapkannya manajemen konflik ini yaitu, ada peserta didik yang senang, ada juga yang tidak menerima, informan 2 (dua) mengatakan banyak peserta didik nyaman dengan metode demikian karena tidak adanya kekerassan yang terjadi lagi, namun ada juga peserta didik tidak suka, karena prosesnya lama dan mengorek semua informasi nya terlebih dahulu, informan 3 (tiga) menguatkan apa yang telah dikatakan informan lainnya, dampak terhada peserta didik itu ada, ada yang berdampak baik, dan ada yang berdampak kurang baik, dampak baik disini bisa dikatakan

peserta didik nyaman dan senang, yang kurang baiknya proses nya peserta didik tidak suka berlama-lama

Berdasarkan hasil wawancara tentang dampak manajemen konflik terhadap peserta didik dengan beberapa orang informan, dapat disimpulkan bahwa pertama berdampak positif terhadap peserta didik, dengan menerima, nyaman dan senang dalam menyelesaikan masalah nya, dampak negatif nya, peserta didik tidak suka dengan proses yang lama, dan menjadi membangkan, peserta didik ingin cepat dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Informan 1 (satu) sebagai mediasi atau orang yang terlibat dalam proses penyelesaian maslah merasa nyaman dan mudah dalam menyelesaikan masalah, informan 2 (dua) menjawab dalam penerapannya ada dua kemungkinan yang saya rasakan, pertama ada rasa nyaman, jika peserta didik menerimanya, kedua ada rasa kurang nyaman, karena ada peserta didik tidak paham dan tidak menerimanya, jadi disini sesuai dengan situasi kondisi pada saat penyelesaian masalah, informan 3 (tiga) mengatakan senang dan nyaman, karena tidak adanya prosesnya yang berbeli-belit

Berdasarkan hasil wawancara tentang perasaan saat menggnakan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah dengan beberapa orang informan dapat kita simpulkan bahwa semua itu tergantung pada saat proses penyelesaian masalahnya, jika peserta didik menerimam berrti kita juga ikut nyaman, jka peserta didik tidak paham dan tidak menerima, bagaimana kita bisa merasakan nyaman tersebut.

Bagaimana proses perencanaan masalah yang dilakukan, informan 1 (satu) mengatakan dengan metode pendekatan dengan peserta didik, yang bertjuan peserta didik bisa menceritakan semua masalah yang dia hadapi, dan dengan cara lain, memanggil peserta didik yang bermasalah, lalu memarahi dan memberi arahan, marah disini bertujuan untuk membuat peserta didik jera terhadap apa yang telah dilakukannya, informan 2 (dua) mengatakan dengan memanggil peserta didik,

menanyakan permasalahan yang terjadi, terus mengelompokan hal tersebut, dan mencari solusi, jika tidak juga bisa dengan hal demikian tetap memakai cara lama dengan menegur peserta didik. Informan 3 (tiga) di proses sesuai dengan apa yang telah dibuat pada tahap awal, disana ada perjanjian dan peraturan akademik sesuai pelanggaran akan diberi sanksi, dan meneruskannya kepada guru Bk, jika sudah keterterlaluan.

Berdasarkan hasil wawancara tentang proses penyelesaian masalah yang dilakukan dengan tiga prang informan dapat disimpulkan bahwa, prosesnya dengan metode pendekatan, dan memarahi siswa agar ada efek jera terhadap siswa yang terlibat konflik, dan dengan memanggil siswa, lalu menanyakan masalahnya apa, dan cari solusi, serta sesuai dengan surat perjanjian dan peraturan akademik, pelnggaran apa yang dilanggar, maka diberi sanksi sesuai yang ia langgar.

3. **Evaluasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa**

Pada tahap ini dinamakan penilaian, informan 1 (satu) implementasi yang dilakukan ada yang berhasil dijalankan, dan ada tidak berhasil dijalankan, informan 2 (dua) mengatakan implementasi dikatakan berhasil apabila kita paham terhadap yang kita selesaikan, disini implementasi tidak berhasil sepenuhnya dijalankan, informan 3 (tiga) menguatkan hal tersebut, implementasi ada yang terjalankan, ada yang tidak terjalankan karena beberapa kendala

Berdasarkan hasil wawancara tentang keberhasilan implemtasi dengan tiga orang informan, dapat disimpulkan bahwa implementasi ada yang berjalan baik, dan ada yang tidak berjalan baik, karena ini tergantung proses kita dalam penyelesaian masalah.

Seberapa lancar implementasinya, informan 1 (satu) cukup lancar, karena setiap ada konflik yang terjadi, selalu memakai manajemen konflik ini, informan 2 (dua) mengatakan implementasi tiak bisa dilihat seberapa lancarnya, karena masih banyak yang tidak sesuai dengan alur , dan masih ada juga guru yang menyelesaikan masalah dengan kekerasan dan memarahi peserta, itu tidak bisa kita katakan lancar dalam implementasi.

Informan 3 (tiga) mengatakan cukup lancar, karena pada tahap ini peserta didik takut akan pemberian sanksi yang dilakukan madrasah sesuai surat perjanian

Berdasarkan hasil wawancara tentang kelancaran implementasi manajemen konflik dengan tiga orang informan dapat disimpulkan bahwa, tidak dapat mengukur seberapa kelancarannya, karena masih banyak guru yang terlibat penyelesaian masalah tidak paham manajemen konflik, dan masih ada guru menyelesaikan masalah dengan cara memarahi dan kekerasan, jadi itu tidak bisa dikatakan lancar.

Kesulitan yang didapat disaat menyelesaikan masalah siswa, informan 1 (satu) mengatakan kesulitannya disini peserta didik melawan dan tidak mau diatur, jadi itu menjadi salah satu faktor masalah yang tidak akan bisa diselesaikan, informan 2 (dua) sikap peserta didik yang tidak sopan, dan takut untuk menyelesaikannya, disini ada peserta didik yang menangis karena takut masuk ke ruangan Bk itu sangat menjadi kendala, informan 3 (tiga) mengatakan kesulitan yang didapat, peserta didik melawan guru, dan tidak bisa diatur,

Berdasarkan hasil wawancara tentang kesulitan dalam menyelesaikan masalah siswa dengan tiga orang informan, dapat disimpulkan bahwa, banyak kesulitan terjadi, mulai dari sikap peserta didik, ketaktan hungga menangis, dan yang melawan kepada guru serta tidak mau mendengar arahan guru.

.apakah kesulitan itu menjadi tantangan atau peluang bagi bapak atau ibu, informan 1 (satu) menjawab kesulitan itu tentunya menjadi suatu tantangan, karena susahnya dalam memproses peserta didik yang tidak mau mendengar dan melawan, informan 2 (dua) mengatakan, kesulitan itu bisa menjadi tantangan, bisa menjadi peluang, tantangannya disini membuat kita agar lebih memahami manajemen konflik ini secara teori dan mempraktekannya sesuai dengan perencanan ddan tahap-tahapnya, yang menjadi peluang itu maksudnya membuat kita menumbuhkan semangat untuk mencari hal-hal baru agar bisa menjadikan peluang itu

sebagai pedoman kita dalam penyelesaian masalah kedepanya. Informan 3 (tiga) mengatakan kesulitan itu menjadi suatu tantangan, karena ibu tidak paham betul dengan manajemen konflik ini.

Berdasarkan hasil wawancara tentang kesulitan menjadi tantangan atau peluang, dengan tiga orang informan, dapat disimpulkan bahwa, kesulitan itu bisa dijadikan tantangan agar lebih giat dalam memahami manajemen konflik, dan menjadikan peluang untuk sebagai pedoman kita kedepannya dalam proses penyelesaian masalah.

Bagaimana mengatasi kesulitan tersebut, informan 1 (satu) mengatakan dengan cara membawa kesulitan itu ke majelis guru dan mendiskusikannya lalu dipecahkan masalah itu bersama, informan 2 (dua) mengatakan, dengan cara bekerja sama dengan pihak lain, dan megkoordinasikannya dengan sesama guru, bagaimana seharusnya kesulitan itu akan bisa menjadi kemudahan, informan 3 (tiga) mengatasi kesulitan dengan berdiskusi dan musyawarah dengan warga sekolah yang terlibat dalam penyelesaian masalah

Berdasarkan hasil wawancara tentang mengatasi kesulitan dengan tiga orang informan, dapat kita simpulkan bahwa, kesulitan itu akan menjadi mudah apabila dipecahkan secara berssama dengan cara diskusi, sistem koordinasi, dan musyawarah, sehingga dengan demikian dapat kita jadikan kesulitan itu menjadi sebagai kemudahan.

Apakah pernah melakukan penilaian terhadap yang telah direncanakan setelah it diimplementasikan, informan 1 (satu) menjawab, belum pernah, karena ada terkait kendala kesibukan, waktu, dan tidak memahaminya manajemen konflik ini, informan 2 (dua) menjawab tidak pernah, karena hal ini menjadi suatu kesulitan bagi kami dalam pelaksanaan yang seharusnya sesuai dengan teori, tetapi kessalahan kami disini belum memahami semua tahapan demi tahapan dalam manajemen konflik, informan 3 (tiga) mengatakan, belum perna sama sekali, karena pada prosesnya saja sudah mengalami kesulitan tidak mungkin evaluasi yang akan kami lakukan.

Berdasarkan hasil wawancara tentang evaluasi terhadap perencanaan dan implementasi dengan tiga orang informan, dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi tidak pernah dilakukan, karena sudah menyibukan diri dengan hal lain seperti mengajar, dan kurang pahamnya pihak terkait dalam manajemen konflik dalam penyelesaian masalah.

Apa yang akan dilakukan kedepannya, agar manajemen konflik lebih efektif lagi dimasa yang akan datang, informan 1 (satu) menjawab tentunya kami ingin lebih memahami lagi manajemen konflik dalam penyelesaian masalah, informan 2 (dua) pun menguatkan pernyataan tersbut, dengan mencari sumber-sumber yang mengacu kepada manajemen konflik, dan lebih memahami kedepannya,informan 3 (tiga) sama dengan yang telah diungkapkan sebelumnya, lebih belajar lagi dan menjadikan bekal untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan wawancara tentang tindakan yang dilakukan kedepannya, agar lebih efektif lagi manajemen konflik dengan tiga orang informan, dapat disimpulkan bahwa, pihak terkait akan lebih memahami lagi dengan cara mencari sumber-sumber rujukan tentang manajemen konflik itu sendiri

## C. PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Manajemen Konflik

a. Pengrtian perencanaan

Pengertian perencanaan *(planning)* dapat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, di dalam perencanaan akan terdapat aktivitas pengujian beberapa arah pencapaian, mengkaji ketidak pastian, mengukur kapasitas, menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah untuk mencapainya (Beker dalam Rustiadi 2008:339).

Adapun perencanaan ini memiliki tahapan-tahapan yang mendasar sebagai berikut:

1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan perencanaan dimulai dengan keputusan tentang keinginan atau kebutuhan dalam mengatur konflik tersebut
2) Merumuskan keadaan, sebagaimana dalam mengatur konflik kita harus merumuskan tujuan dan upaya untuk menghadapi konflik dalam peserta didik tersebut.
3) Mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi, mengetahui fakto-faktor yang akan menyebabkan konflik itu.
4) Mengembangkan rencana untuk pencapaian tujuan tahap akhir dalam proses memecahkan konflik

Jadi perencanaan manajemen konflik itu dapat kita lihat dalam dua sisi, yaitu perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka panjang dalam memanajemen suatu konflik. Perencanaan manajemen konflik jangka pendek dapat kita kelompokan dalam penyelesaian suatu masalah yang termasuk kedalam sanksi ringan, dan Perencanaan Manajemen Konflik jangka panjang kita masukan kedalam sanksi berat dikarenakan jangka panjang ini melihat efek untuk kedepannya (Anwar Chaerol. 2015:87).

2. **Implementasi manajemen konflik**

b. Pengertian implementasi

adalah sebuah tindakan atau proses gagasan yang sudah disusun dengan begitu cermat dan detail. Implementasi ini umumnya tuntas sesudah di anggap permanen. Implementasi ini tidak cuma aktivitas, namun sebuah kegiatan yang direncanakan serta dikerjakan dengan serius dengan berpedoman pada beberapa norma spesifik mencapai maksud kegiatan.

Implementasi manajemen konflik ini dimaksud untuk menjalankan apa yang telah direncanakan pada tahap awal agar sesuai dengan tupoksinya, dan terjalankan manajemen konflik yang baik disekolah (Subandi, 2016:125).

3. **Evaluasi dalam Manajemen Konflik**

Arti evaluasi adalah suatu upaya penilaian secara obyektif terhadap peraihan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil evaluasi ditujukan sebagai pertimbangan dalam penentuan perencanan di masa mendatang.

Menurut KBBI pengertian evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh seseorang dengan posisi yang lebih tinggi dan ditujukan kepada orang yang memiliki posisi lebih rendah baik secara stuktural maupun kemampuan.

secara umum pengertian evaluasi adalah proses pengecekkan aktivitas pada program yang telah dilaksanakan dan hasil evaluasi akan dipakai dalam memproyeksikan, mempertimbangkan, dan menjadi standar bagi keberjalanan program di masa mendatang supaya berjalan lebih baik.

Hal yang penting diperhatikan dari pengertian evaluasi adalah evaluasi memiliki sifat memandang masa mendatang dibanding melihat kegagalan yang telah terjadi. Dengan demikian agenda utama dari evaluasi yaitu pada perbaikan dan penyempurnaan pada kegiatan di masa datang

Evaluasi dilakukan bukan tanpa tujuan, tetapi ada hal-hal yang ingin dicapai melalui kegiatan ini. Secara khusus, adapun beberapa tujuan evaluasi manajemen konflik adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui seberapa bagus dan seberapa lancar manajemen konflik dijalankan.
b. Untuk mengidentifikasi kesulitan yang dialami dalam menjalankan manajemen konflik.
c. Untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas manajemen konflik itu sendiri (Mulyasa, 2011:122)

Dalam menganalisis mulai dari perencaan, implementasi, dan evaluasi disni saya temukan banyak uang dilakukan sekolah tidak sesuai dengan teori yang berlaku, dimulai dari perencanaan, dimana pada point inisekolah hanya merencanakan secara umum dalam manajemen konflik, yang seharusnya pada perencanaan ini ada lebih di fokuskan, dalam

program berjangka, program jangka pendek, program jangka menengah, dan program jangka panjang, dan juga pada perencanaan ini memiliki tahap demi tahap untuk menyusun perencanaan.

Namun yang dilakukan sekolah juga tidak mengacu pada teori yang sebenarnya, disni hanya memakai sistem musyawarah dan diskusi dalam hal perencanaan, yang mana seharusnya ada tahap demi tahap yang dilalui mulai dari menetapkan tujuan perencanaan, merumuskan keadaan dalam perencanaan, mengidentifikasi untuk megukur konflik itu, selanjutnya megembangkan rencana untuk pencapaian tujuan.

Dan pada implementasi dan pelaksanaan, juga tidak sejalan dengan yang telah direncanakan, yang mana pada tahap awal banyak perencanaan dibuat untuk proses implementasi, namun hasil yang didapat tidak ada sama sekali.

Untuk implementasi ada proses-proses dalam penyelesaian masalahnya, tidak langsung dengan memarahi, dengan kekerasan yang bertujuan membuat peserta didik tersebut mendapat efek jera, namun bagi hal demikian tidak bagus dilakukan, karena mengingat dan menimbang, dengan kekerasan bisa membuat anak menjadi gangguan atau tekanan mental, menjadi trauma yang bisa mengakibatkan peserta didik tidak dapat berproses dengan baik lagi.

Untuk implementasi tersendiri juga ada tahap-tahapannya, tidak hanya langsung dengan cara pendekatan, tahapannya antara lain, menerapkan rencana imolementasi itu, setelah menerapkan harus ada tindak lanjut yang dilakukan yang bertujuan agar implementasi berjalan dengan efisien.

Dan pada implementasi juga ada tahap- tahap penyelesaian masalah antara lain :

a. Kompromi

Kompromi adalah kesepakatan yang dicapai kedua belah pihak mengambil titik tengah dari sebuah dimensi yang jelas. Komrpomi terkadang baik bagi kedua belah pihak, namun terkadang juga bisa

sangat buruk. Tetapi kebanyakan kompromi memberikaan hasil yang lebih kurang berada ditengah bagi kedua belah pihak. Apabila dapat dicapai, solusi integratif bagi kedua belah pihak biasanya lebih baik daripada kompromi.

b. Kesepakatan

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

c. Solusi Integratif

Sebuah solusi integratif adalah solusi yang merekonsiliasikan (yang berarti mengintegrasikan) kepentingan kedua belah pihak. Solusi integratif terkadang disertai alternatif yang sudah dikenal sebelumnya, tetapi yang lebih sering terjadi ada pengembangan alternatif baru yang membutuhkan kreativitas dan imajinasi. Untuk nalasan ini lebih tepat dikatakan bahwa solusi integratif biasanya muncul dari proses berfikir kreatif. Solusi integratif dapat dirancang oleh masing-masing pihak secara sendiri-sendiri, oleh kedua belah pihak secara bersama-sama, atau oleh pihak ketiga yang bertindak sebagai mediator

Pada tahap evaluasi, ini yang paling penting dilakukan dalam setiap kegiatan, agar kita mengetahui kelemahan dan kelebihan atas apa yang telah kita kerjakan, namun pada MTsN 13 Tanah Datar, tidak ada yang namanya melakukan evaluasi setelah merencanakan dan mengimplementasikan manajemen konflik.

Tentu kita tidak bisa mengetahui seberapa efektif kegiatan yang kita lakukan itu berjalan, pada evaluasi juga ada tahapan-tahapan nya dan tujuan dari evaluasi itu antara lain :

1) Untuk mengetahui seberapa efektif manajemen konflik dilakukan.
2) Untuk mengidentifikasi kesulitan-kesulitan yang dialami dalam menjalankan manajemen konflik

3) Untuk mengetahui tingkat efisiensi dan kelancaran manajemen konflik itu sendiri.

Dengan adanya tujuan dari evaluasi tersebut dapat kita lihat sangat penting dilakukan nya evaluasi, jika tidak dilakukan fungsi dari manajemen itu sendiri jadi hilang, yang mana fungsi manejemen itu antara lain, perencanan, pembagian tugas, pengawasa, dan pengontrolan.

Evaluasi bisa dikatakan pengontrolan dan penilaian terhadap kinerja maupun kegiatan yang telah kita lakukam, dengan demikian pentingnya suatu evaluasi.

# BAB V
# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MTsN 13 Tanah Datar Kecamatan Padang Ganting Kabupaten Tanah Datar, mengenai judul Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meyelesaikan Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar, Maka dapat disimpulkan :

1. Dalam menyusun perencanaan ini tidak langsung membawa kepala sekolah dan hanya ada perencanaan secara umum saja, tidak ada yang lebih spesifik dengan membuat program jangka pendek dan program jangka panjang untuk manajemen konflik di MTsN 13 Tanah datar ini.
2. Dalam pemgimplementasian manajemen konflik ini cukup bagus, tapi disayangkan masi ada guru yang memakai cara kekerasan dan tidak sesuai dengan teori yang berlaku da nada pada manajemen koflik dalam penyelesaian masalah siswa ini.
3. Bahwa dalam evaluasi tidak ada sama sekali dilakukan peninjauan ulang dari awal hingga akhir yang bertujuan untuk menilai baik buruknya atau berjalan tidaknya manajemen konflik yang direncanakan pada tahap awal.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan ditas maka yang menjadi saran penulis antara lain yaitu :

1. Diharapkan kepada wakil kesiswaan dan juga sekolah untuk membuat perencanaan sematang mungkin, dan mengacu kepada teori yang ada, dan dalam membuat perencanaan seharusnya ada program jangka pendek dan program jangka panjang untuk efektifitas perencanaan.
2. Diharapkan kepada Guru yang bersangkutan dalam menyelesaikan konflik, atau yang memanajemen konflik dapat mengimplementasikan sesuai

perencanaan dan sesuai dengan teori yang sudah ada agar lebih terstrukturnya manajemen konflik ini kedepannya.

3. .Diharapkan kepada guru yang bersangkutan atau madrasah, dalam manajemen koflik itu ada perencanaan, implementasian, dan pada tahap akhir ada yang namanya evaluasi, kalau bisa evaluasi ini dilakukan untuk mengukur dan menilai sampai mana manajemen konflik yang lakukan itu berjalan, dan apakah manajemen konflik inintidak keliar dari yang telah direncanakan pada tahap awal.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN


Al aqshari. Yusuf. 2002. *Manajemen Konflik. Bagaimana cara mengatasi konflik dengan orang lain.* Darul Lathfail

Badrol. Muhammad. 2017. *Manajemen konflik organisasi.* Depok :Gramedia Ipusnas

Candri. Yunus. 2016. *Manajemen konflik agama.* Jakarta: Gramedia Ipusnas

Chaerul. Anwar. 2015. *Manajemen konflik untuk menciptakan komunikasiyang efektif.* Jurnal Interaksi. Vol 4.

Chairin. Yunda. 2017. *Manajemen Konflk dalam pendidikan dan organisasi pendidikan.* Pt Rafika ditama

Dewanta. Sri. 2014. *Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah.* Jurnal Akuntabilitas Manajemen. Vol-2. 2014

Endy. Hari. 2009. *Manajemen penyelesaian.* Bogor. PT Remaja Rosdakarya Offset

Fikra. Al. 2019. *Manajemen Pendidikan.* Jurnal Manajemen. Vol- 7. No 2 (2019)

Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Depok: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Heridiansya. Jefri. 2014. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi.* Jurnal STIE Semarang. Vol-6. Februari 2014

Indrawan,Irjus. 2015. *Pengantar Manajemen, Sarana Dan Prasarana sekolah.* Deepublish.

Kurnia Dani. Aditya. 2016. *Manajemen Konflik Pada Guru di Sekolah Islam.* E-Journal.psikologi. Vol-4. 189-199. 2016

Marno & Triyo supriyanto. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.* Bandung: PT Rafika Aditama

Meleong, J. L. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset

Mulia. Indah. 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol-12. No 2 (2010)

Muspawi, Mohamad. 2014. *Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi dan Pendidikan.* Jurnal Pendam Mahakam. Vol-16. 41-46 Juli - Desember 2014

Murni.M.2018. *Manajemen konflik dalam kependidikan.* Raniry, Manajemen konflik dalam lembaga kependidikan. Vol-4. 2018

Muhibbin Syah. 1995. *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar,M Jono dkk. 2014. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif pengelola Organisasi.* IPB Press.

Mulyasa. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif.* Bandung: Tarsito Persada

Nuryati. Id. 2016. *Manajemen Konflik Di Sekolah.* Jurnal Magister Manajemen Pendidikan. Vol-7. 12-25. 2016

Salim, Agus Nur. 2017. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Pengelolaan.* Jurnal Pendam Mahakam vol 2 (3). 250-260. November 2017. Samarinda

Stephen, P. M, dan Robin, C. 1999. *Manajemen.* Jakarta: PT Prenhalindo.

Sugiyono . 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: CV Alfabeta

Tambunan. AM. 2017. *Strategi Dalam Mengelola Konflik Dalam Menyikapi Dampak Negatif.* Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol-2. 10-165. 2017

Wahab, Jamil Abdul. 2014. *Manajemen Konflik.* Yogyakarta: Elex Media Komputindo

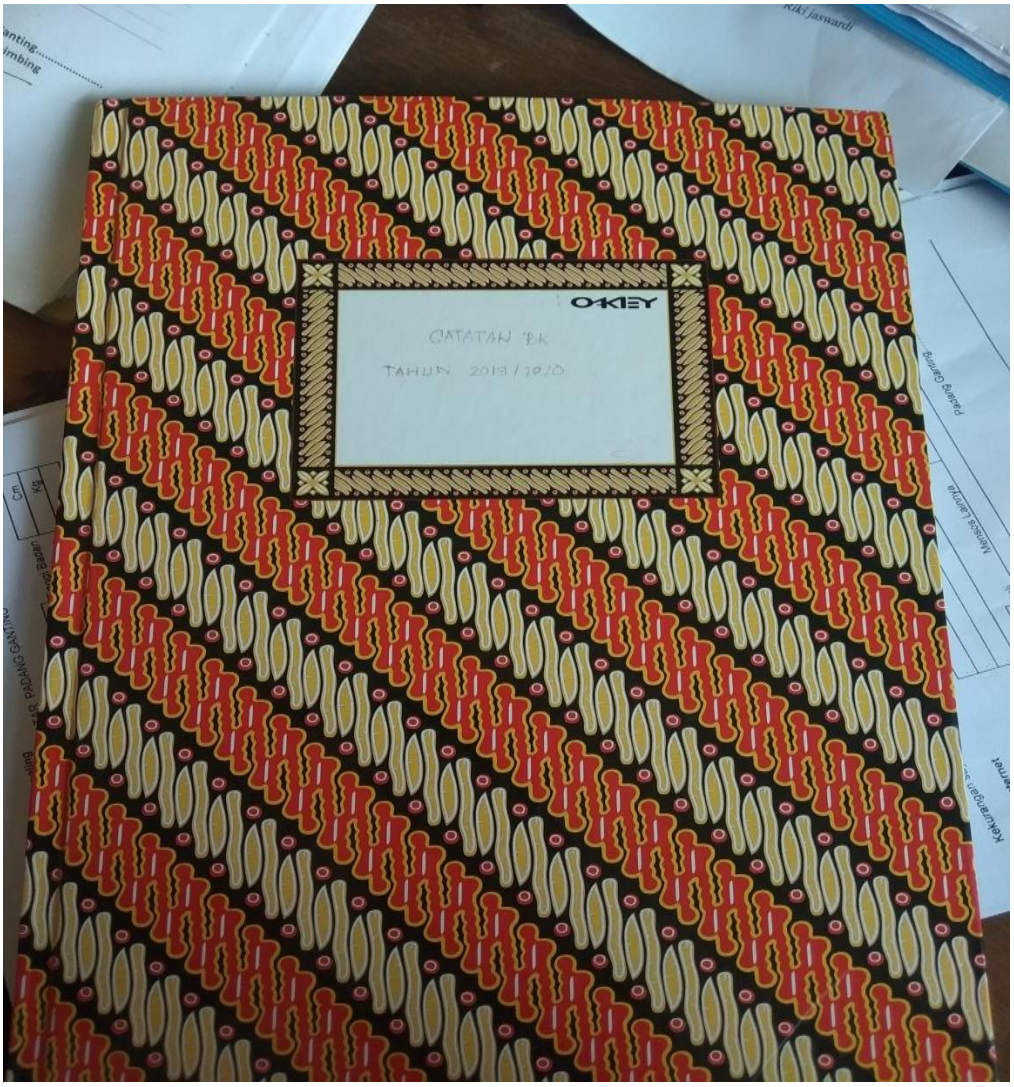
Veithzal Rivai Zainal, *Islamic leadership :*membangun *super leadership* melalui *kecerdasan spiritual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010

Wahyudi, Andri. 2018. *Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan*

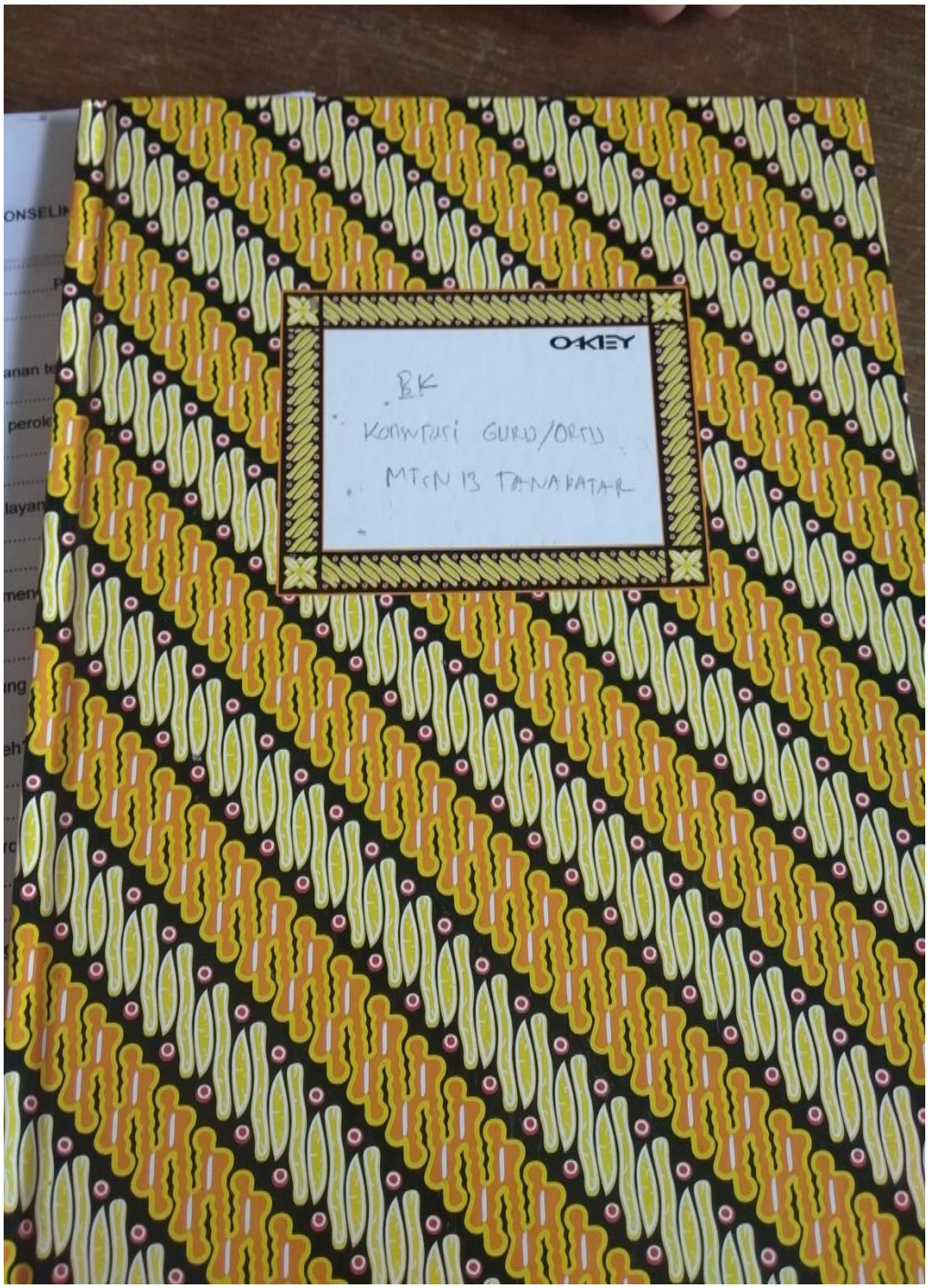
Wijono, *strategi pengelolaan konflik.* Ciputat, Quantumteaching, Jakarta. 2008

# LAMPIRAN I

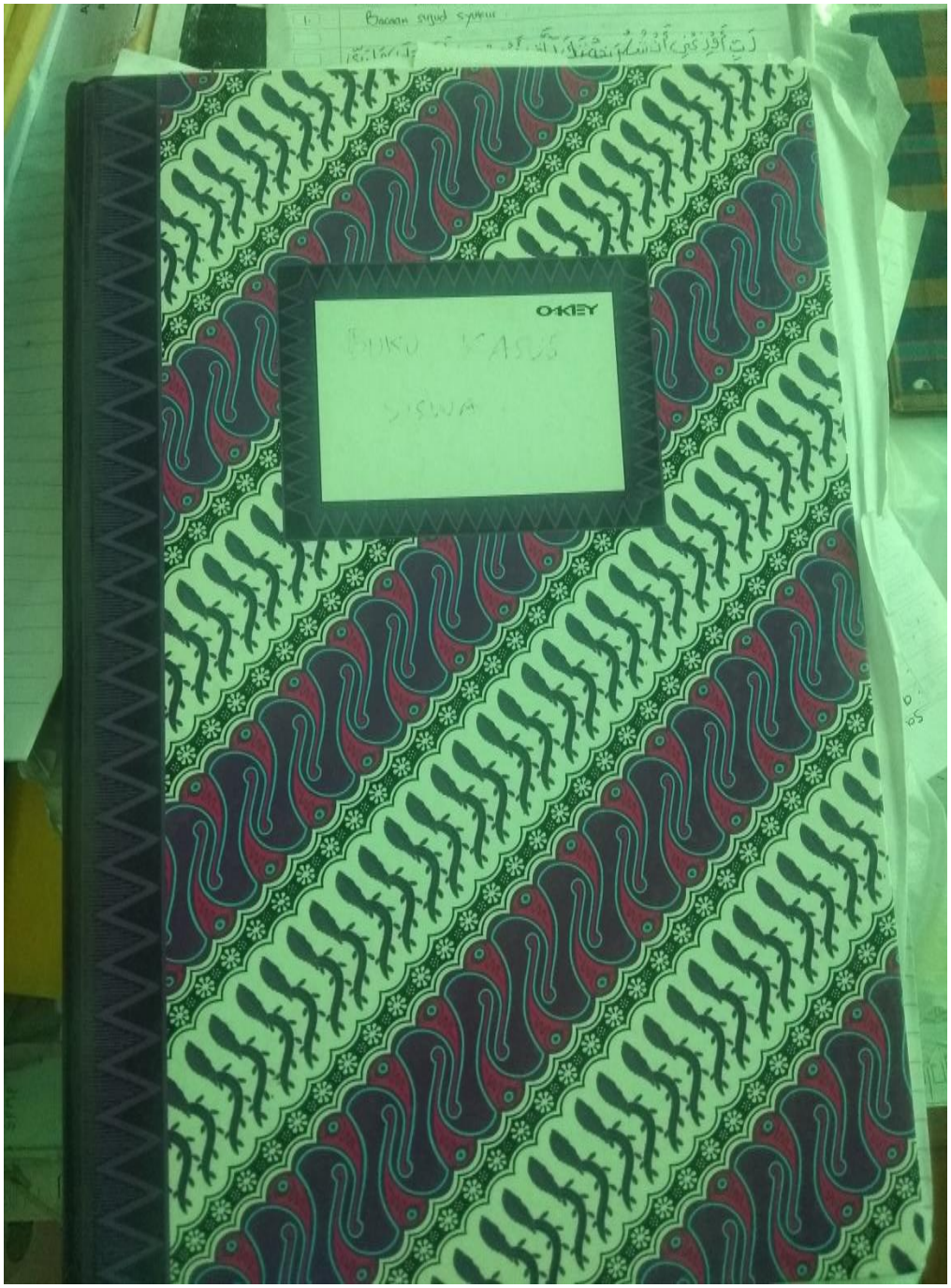
## Buku Catatan Bk

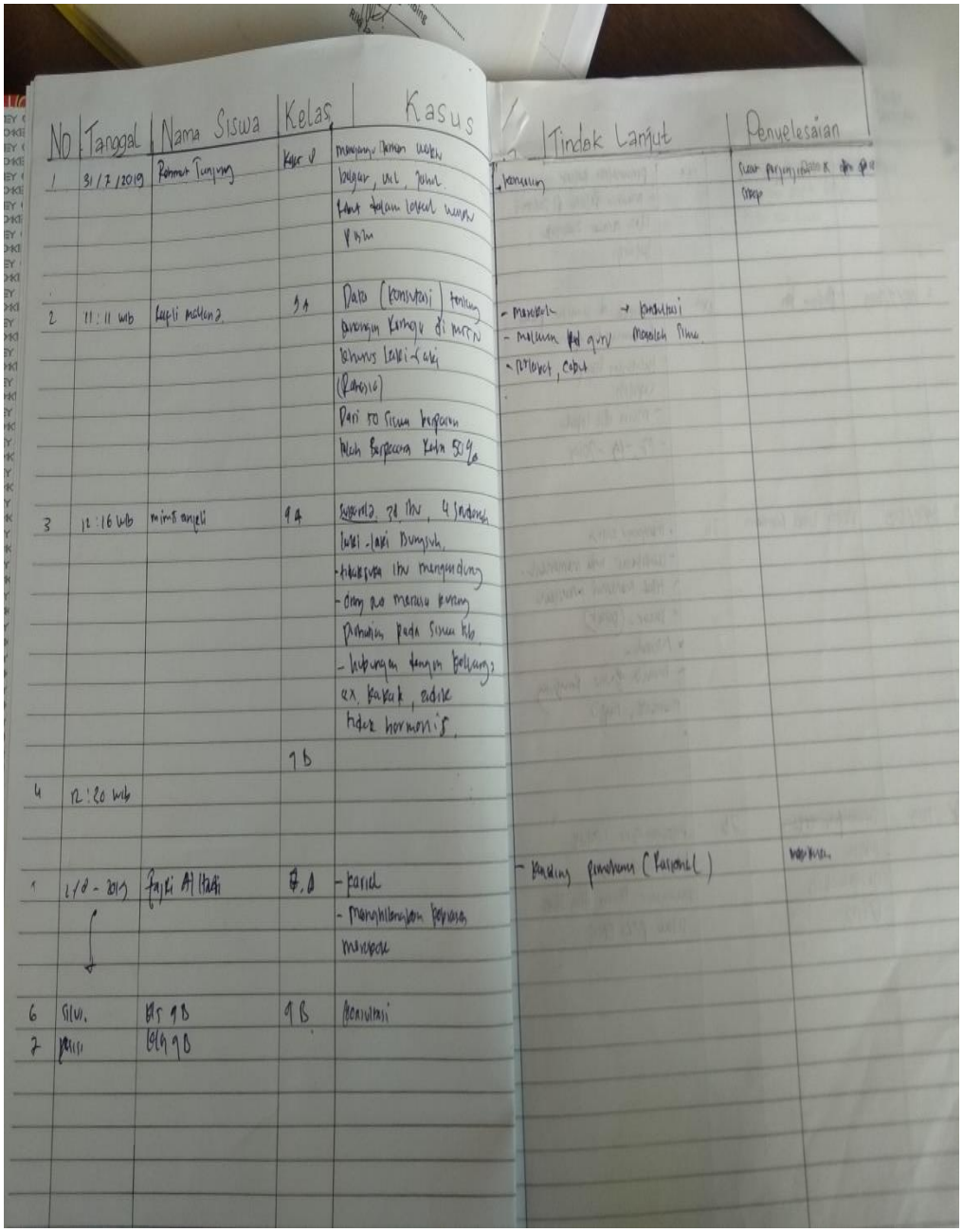


**Buku Konsultasi Guru/ortu**



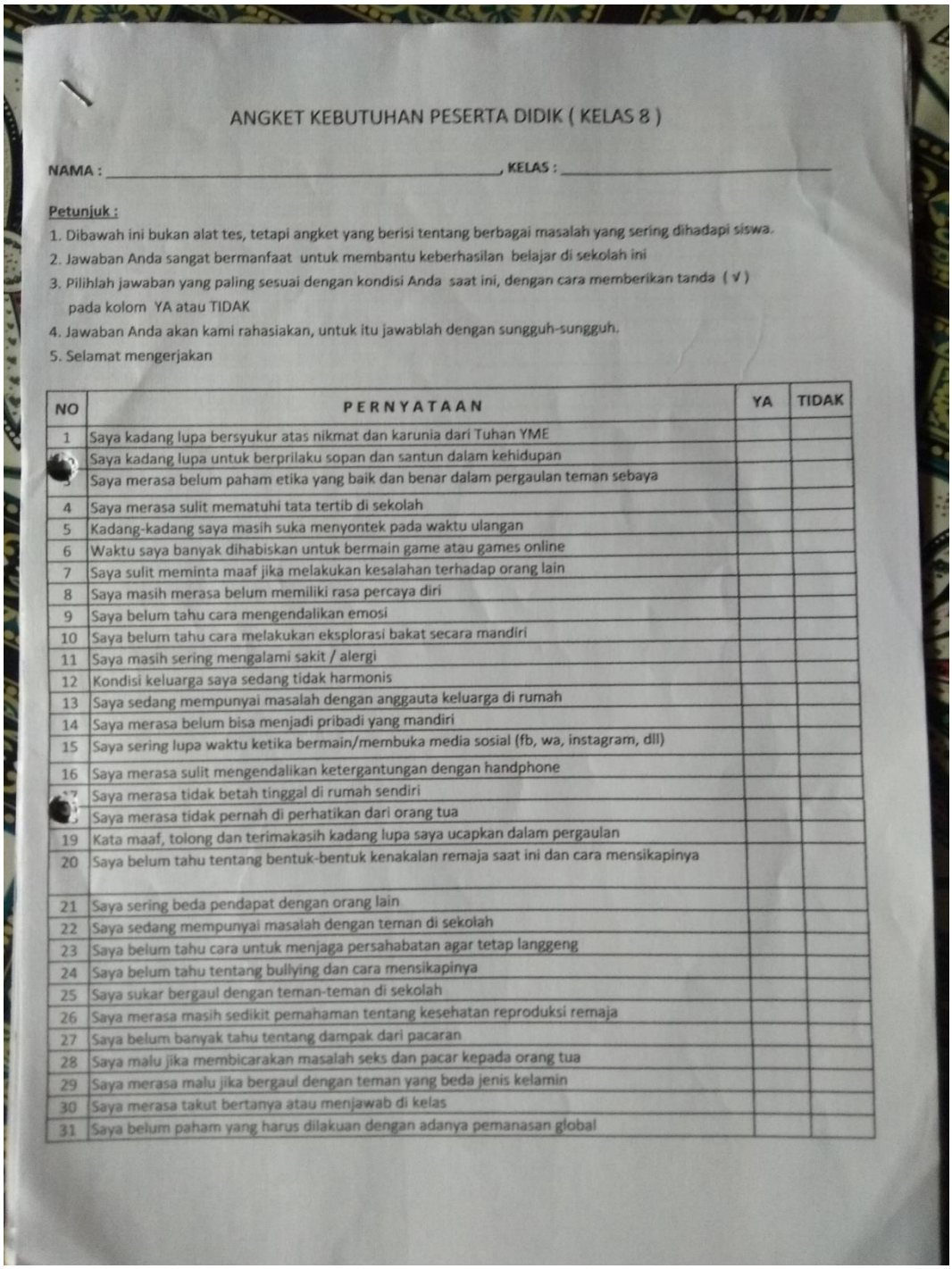
**Buku Kasus Siswa**





| No | Tanggal | Nama Siswa | Kelas | Kasus | Tindak Lanjut | Penyelesaian |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 31/7/2019 | Ramon Tunjung | Kls 9 | [illegible] | konseling | [illegible] |
| 2 | 11:11 wib | Lupti [illegible] | 9A | Data (konsultasi) tentang [illegible] | - [illegible] → konsultasi<br>- [illegible]<br>- [illegible] | |
| 3 | 12:16 wib | [illegible] | 9A | [illegible] | | |
| 4 | 12:20 wib | | 9B | | | |
| 1 | 1/8 - 2019 | [illegible] | 8.A | - [illegible]<br>- [illegible] | - [illegible] (Kasional) | |
| 6 | Silv. | [illegible] | 9B | [illegible] | | |
| 7 | [illegible] | [illegible] | | | | |

## Angket kebutuhan peserta didik



ANGKET KEBUTUHAN PESERTA DIDIK ( KELAS 8 )

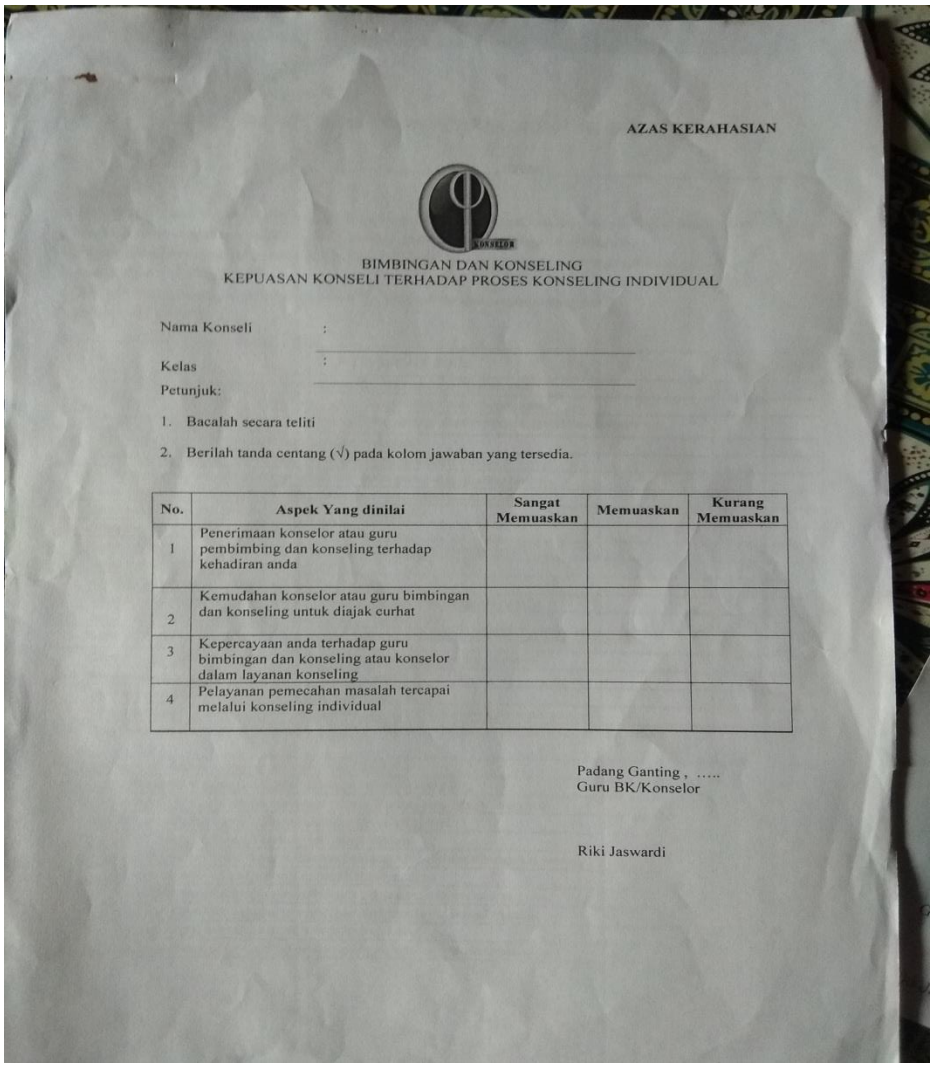
NAMA : _____, KELAS : _____

**Petunjuk :**

1. Dibawah ini bukan alat tes, tetapi angket yang berisi tentang berbagai masalah yang sering dihadapi siswa.
2. Jawaban Anda sangat bermanfaat untuk membantu keberhasilan belajar di sekolah ini
3. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini, dengan cara memberikan tanda ( √ ) pada kolom YA atau TIDAK
4. Jawaban Anda akan kami rahasiakan, untuk itu jawablah dengan sungguh-sungguh.
5. Selamat mengerjakan

| NO | PERNYATAAN | YA | TIDAK |
|---|---|---|---|
| 1 | Saya kadang lupa bersyukur atas nikmat dan karunia dari Tuhan YME | | |
| 2 | Saya kadang lupa untuk berprilaku sopan dan santun dalam kehidupan | | |
| 3 | Saya merasa belum paham etika yang baik dan benar dalam pergaulan teman sebaya | | |
| 4 | Saya merasa sulit mematuhi tata tertib di sekolah | | |
| 5 | Kadang-kadang saya masih suka menyontek pada waktu ulangan | | |
| 6 | Waktu saya banyak dihabiskan untuk bermain game atau games online | | |
| 7 | Saya sulit meminta maaf jika melakukan kesalahan terhadap orang lain | | |
| 8 | Saya masih merasa belum memiliki rasa percaya diri | | |
| 9 | Saya belum tahu cara mengendalikan emosi | | |
| 10 | Saya belum tahu cara melakukan eksplorasi bakat secara mandiri | | |
| 11 | Saya masih sering mengalami sakit / alergi | | |
| 12 | Kondisi keluarga saya sedang tidak harmonis | | |
| 13 | Saya sedang mempunyai masalah dengan anggauta keluarga di rumah | | |
| 14 | Saya merasa belum bisa menjadi pribadi yang mandiri | | |
| 15 | Saya sering lupa waktu ketika bermain/membuka media sosial (fb, wa, instagram, dll) | | |
| 16 | Saya merasa sulit mengendalikan ketergantungan dengan handphone | | |
| 17 | Saya merasa tidak betah tinggal di rumah sendiri | | |
| 18 | Saya merasa tidak pernah di perhatikan dari orang tua | | |
| 19 | Kata maaf, tolong dan terimakasih kadang lupa saya ucapkan dalam pergaulan | | |
| 20 | Saya belum tahu tentang bentuk-bentuk kenakalan remaja saat ini dan cara mensikapinya | | |
| 21 | Saya sering beda pendapat dengan orang lain | | |
| 22 | Saya sedang mempunyai masalah dengan teman di sekolah | | |
| 23 | Saya belum tahu cara untuk menjaga persahabatan agar tetap langgeng | | |
| 24 | Saya belum tahu tentang bullying dan cara mensikapinya | | |
| 25 | Saya sukar bergaul dengan teman-teman di sekolah | | |
| 26 | Saya merasa masih sedikit pemahaman tentang kesehatan reproduksi remaja | | |
| 27 | Saya belum banyak tahu tentang dampak dari pacaran | | |
| 28 | Saya malu jika membicarakan masalah seks dan pacar kepada orang tua | | |
| 29 | Saya merasa malu jika bergaul dengan teman yang beda jenis kelamin | | |
| 30 | Saya merasa takut bertanya atau menjawab di kelas | | |
| 31 | Saya belum paham yang harus dilakuan dengan adanya pemanasan global | | |

# Kepuasaan konseli terhadap proses



AZAS KERAHASIAN

BIMBINGAN DAN KONSELING
KEPUASAN KONSELI TERHADAP PROSES KONSELING INDIVIDUAL

Nama Konseli :

Kelas :

Petunjuk:

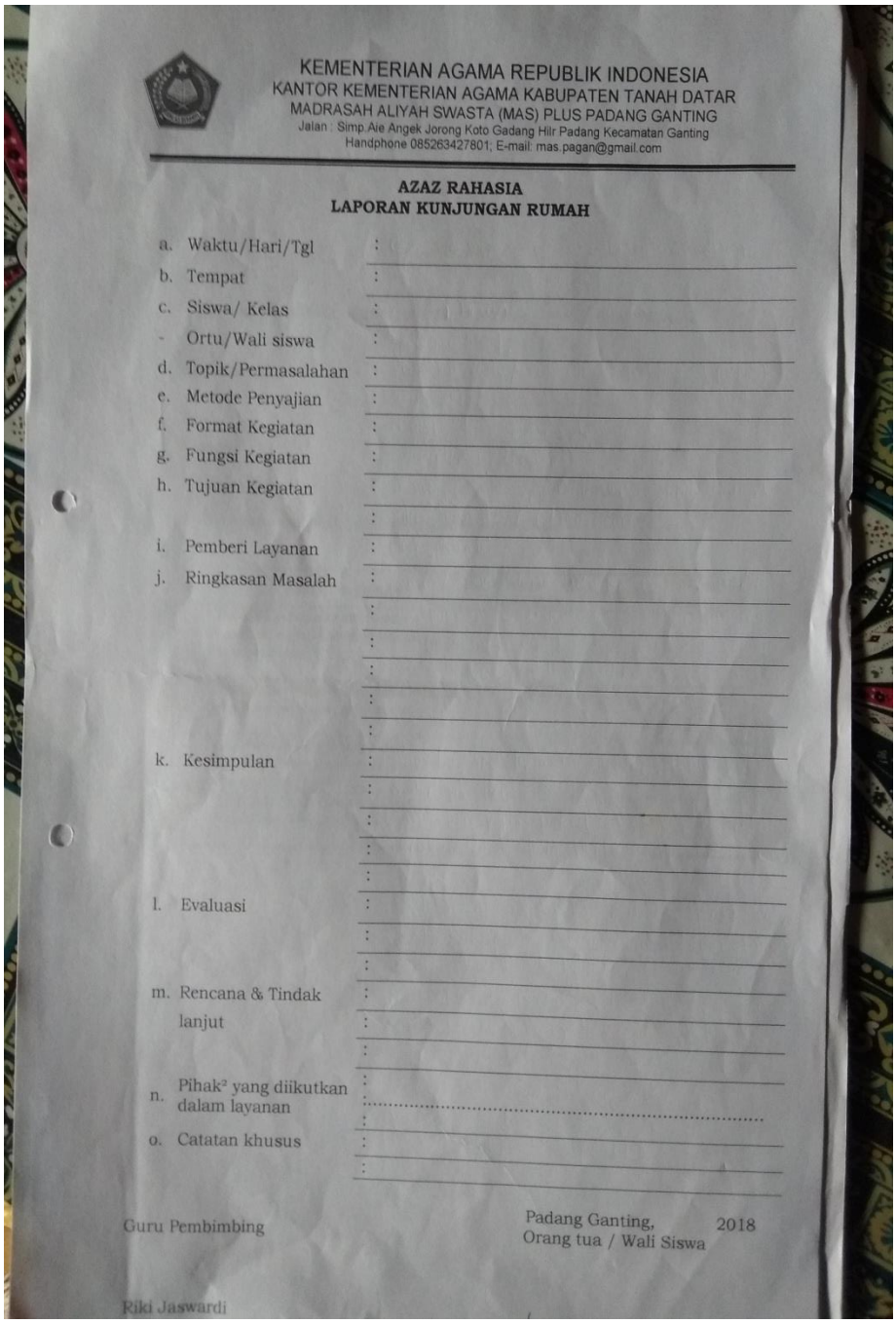
1. Bacalah secara teliti
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

| No. | Aspek Yang dinilai | Sangat Memuaskan | Memuaskan | Kurang Memuaskan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Penerimaan konselor atau guru pembimbing dan konseling terhadap kehadiran anda | | | |
| 2 | Kemudahan konselor atau guru bimbingan dan konseling untuk diajak curhat | | | |
| 3 | Kepercayaan anda terhadap guru bimbingan dan konseling atau konselor dalam layanan konseling | | | |
| 4 | Pelayanan pemecahan masalah tercapai melalui konseling individual | | | |

Padang Ganting , .....
Guru BK/Konselor

Riki Jaswardi

**Laporan kunjungan rumah yang tidak terisi**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANAH DATAR
MADRASAH ALIYAH SWASTA (MAS) PLUS PADANG GANTING
Jalan : Simp.Aie Angek Jorong Koto Gadang Hilr Padang Kecamatan Ganting
Handphone 085263427801; E-mail: mas.pagan@gmail.com

**AZAZ RAHASIA**
**LAPORAN KUNJUNGAN RUMAH**

a. Waktu/Hari/Tgl :
b. Tempat :
c. Siswa/ Kelas :
- Ortu/Wali siswa :
d. Topik/Permasalahan :
e. Metode Penyajian :
f. Format Kegiatan :
g. Fungsi Kegiatan :
h. Tujuan Kegiatan :
:
i. Pemberi Layanan :
j. Ringkasan Masalah :
:
:
:
:
:
k. Kesimpulan :
:
:
:
:
l. Evaluasi :
:
:
m. Rencana & Tindak lanjut :
:
:
n. Pihak² yang diikutkan dalam layanan :
.....
:
o. Catatan khusus :
:

Guru Pembimbing

Riki Jaswardi

Padang Ganting, 2018
Orang tua / Wali Siswa

**Wawancara Dengan Guru Bk**



**Wawancara dengan Wakil Kesiswaan**



**Wawancara dengan Wali Kelas**



**Contoh surat perjanjian siswa**



Surat Perjanjian

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khoirul Zulfa

Kelas : VIII.A

Dengan ini berjanji :

1. Tidak akan merokok, apabila saya melanggarnya, saya bersedia dikeluarkan dari sekolah.
2. Tidak akan coret-coret dalam buku dan fasilitas sekolah.
3. Akan mengikuti segala peraturan guru.

Jika saya melanggar maka saya bersedia di hukum/diberi sanksi oleh guru.

Demikian surat perjanjian ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui

Orang Tua

Saya yang membuat perjanjian

Khoirul Zulfa

**Data siswa yang bermasalah**

**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 13 TANAH DATAR**
**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**BIMBINGAN DAN KONSELING TAHUN AJAR 20.../20...**

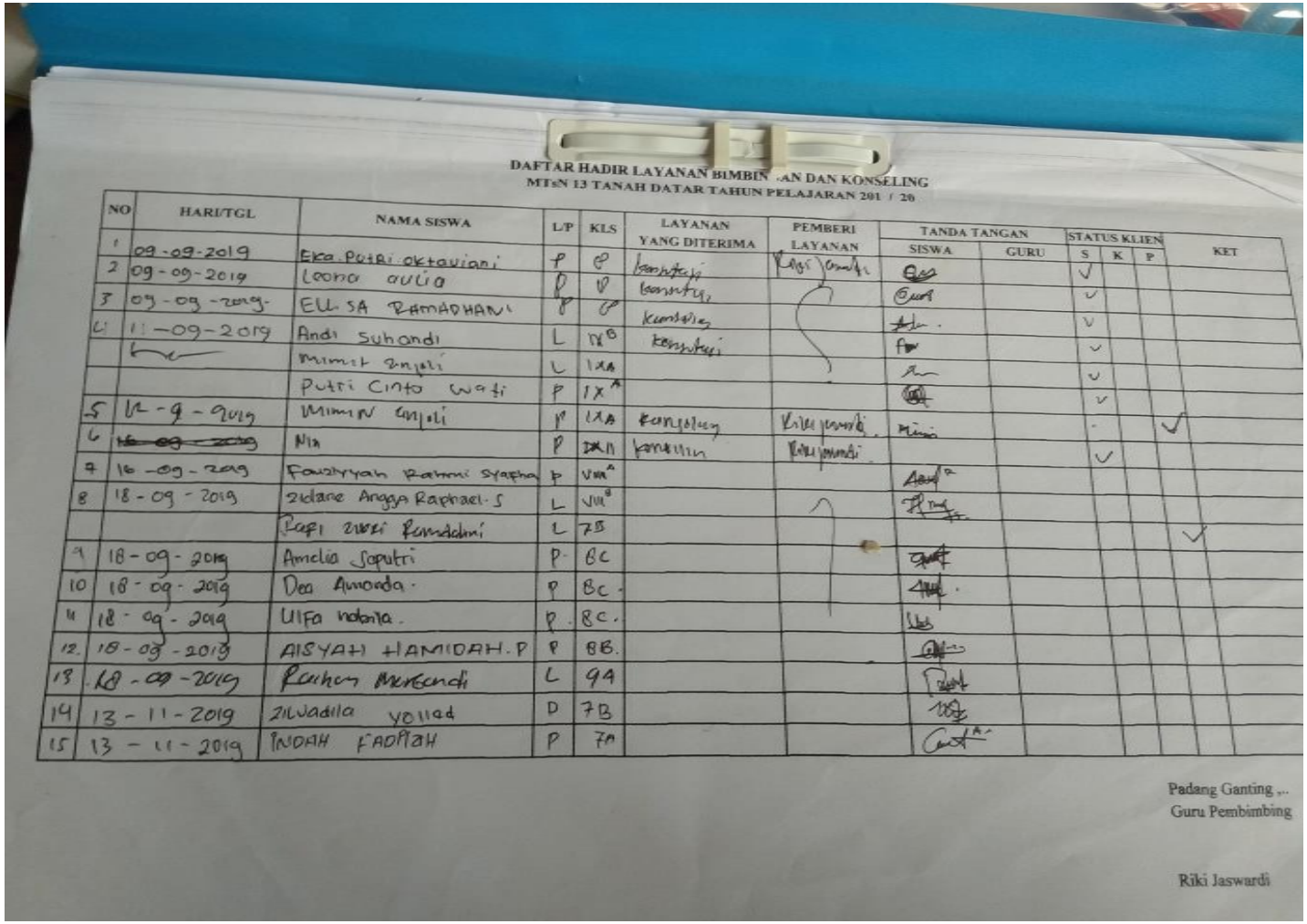
| | |
|---|---|
| 1 Nama Konseli | : Fian |
| 2 Kelas / Semester | : XI A |
| 3 Bidang Layanan | : ~~Bimbingan~~ (Konseling Individual) |
| 4 Fungsi Layanan | : pemahaman / pengentasan masalah. |
| 5 Tujuan | : Robot VS Robot Elektrik<br>: Pemahaman akan bahaya kedua robot tersebut |
| 6 Pertemuan | : Ke I |
| 7 Metode/Teknik | : ~~Bimbingan~~ konseling |
| 8 Sasaran Layanan | : Semua Siswa MTsN/~~MAS~~ |
| 9 Media/alat | : Ruang BK |
| 10 Tempat | : 09.10 WIB - Rabu 23 Oktober 2019 |
| 11 Waktu, Hari Tanggal | : |
| 12 Sumber Bacaan | : Sukarela/Pemanggilan/~~Rekomendasi guru~~ |
| 13 Status KI | : |
| 14 Media/alat | : Di lobby bersek dkm |
| 15 Gejala yang Nampak / Keluhan | : Bunny (cemas)<br>: mudah di pengaruhi teman dalam bergaul masyarakat<br>:- tindakan = positif ataupun negatif<br>:- percobaan kembaran / jarang mencoba tapi mulai mencoba<br>: Vape / robot elektrik<br>: 4 VS siswa MTS mencoba kedua elektrik. 3 siswa yang punya<br>: dan harga 100.000 - 200.000 |
| 16 Tindak lanjut | : akan ada konseling lanjutan apabila di hitik ada perubahan |
| 17 Evaluasi Proses | : Di banyak bertanya soal / menyimak saat konseling<br>: Robot VS Robot Vape |
| 18 Evaluasi Hasil | : Di, membentuk cerita buat dirinya sendiri agar bertemu<br>: dengan konseling bulu |

Note : Coret yang Tidak Perlu

Padang Ganting.....
Guru Pembimbing

Riki Jaswardi

**Daftar siswa yang bermasalah**



DAFTAR HADIR LAYANAN BIMBIN .AN DAN KONSELING
MTsN 13 TANAH DATAR TAHUN PELAJARAN 201 / 20

| NO | HARI/TGL | NAMA SISWA | L/P | KLS | LAYANAN YANG DITERIMA | PEMBERI LAYANAN | TANDA TANGAN SISWA | TANDA TANGAN GURU | STATUS KLIEN S | STATUS KLIEN K | STATUS KLIEN P | KET |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 09-09-2019 | Eka Putri oktaviani | P | 8 | konseling | Riki jaswardi | | | ✓ | | | |
| 2 | 09-09-2019 | Leona aulia | P | 8 | konseling | | | | ✓ | | | |
| 3 | 09-09-2019 | ELISA RAMADHANI | P | 8 | konseling | | | | ✓ | | | |
| 4 | 11-09-2019 | Andi Suhandi | L | 8B | konseling | | | | ✓ | | | |
| | | Mimin Anjeli | L | 1XA | | | | | ✓ | | | |
| | | Putri Cinta Wati | P | 1X | | | | | ✓ | | | |
| 5 | 12-9-2019 | Mimin Anjeli | P | 1XA | konseling | Riki jaswardi | Mimin | | - | | ✓ | |
| 6 | ~~16-09-2019~~ | Nia | P | IXII | konseling | Riki jaswardi | | | ✓ | | | |
| 7 | 16-09-2019 | Fauziyyah Rahmi Syafna | P | VIII | | | | | | | | |
| 8 | 18-09-2019 | Zidane Angga Raphael.S | L | VII | | | | | | | | |
| | | Rafi zuhri Ramadhni | L | 7B | | | | | | | ✓ | |
| 9 | 18-09-2019 | Amelia Saputri | P | 8C | | | | | | | | |
| 10 | 18-09-2019 | Dea Amanda. | P | 8C. | | | | | | | | |
| 11 | 18-09-2019 | ULFa hanania. | P | 8C. | | | | | | | | |
| 12 | 18-09-2019 | AISYAH HAMIDAH.P | P | 8B. | | | | | | | | |
| 13 | 18-09-2019 | Rahmi Marzendi | L | 9A | | | | | | | | |
| 14 | 13-11-2019 | ZILVadila yollad | D | 7B | | | | | | | | |
| 15 | 13-11-2019 | INDAH FADILAH | P | 7A | | | | | | | | |

Padang Ganting ,..
Guru Pembimbing

Riki Jaswardi

## LAMPIRAN II

## PEDOMAN WAWANCARA

**Judul : Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah Siswa Di Mtsn 13 Tanah Datar**

| | |
|---|---|
| **A** | **PERENCANAAN** |
| | 1. Bagaimana memulai perencanaan untuk manajemen konflik ?<br>2. Tujuan apa yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik<br>3. Apakah ada merencanakan manajemen konflik ini dalam perencanan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang ?<br>4. bagaiaman cara merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik<br>5.apa perencanaan untuk menghadapi konflik dalam peserta didik<br>6. bagaimana perencanan dalam mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi.<br>7. bagaimana cara mengetahui factor-faktor yang akan menyebabkan konflik itu terjadi.<br>8. apa perencanaan yang dibuat untuk proses pemecahan masalah ?<br>9. bagaimana cara mengembangkan perencanaan yang telah dibuat ?<br>10.apa pencapaian tahap akhir yang dilakukan dalam perencanaan? |
| **B** | **PELAKSANAAN** |
| | 1. Bagaimana cara menerapkan rencana yang dibuat ? |

| | |
|---|---|
| | 2. Apakah perencanaan yang telah direncanakan berjalan ?<br>3. Apa dampak pada peserta didik setelah diterapkannya manajemen konflik ?<br>4. Apakah bapak/ibuk sebagai mediasi juga ikut nyaman terhadap adanya penerapan manajemen konflik ?<br>5. Bagaimana proses penyelesaian masalah yang dilakukan? |
| **C** | **EVALUASI** |
| | 1. Apakah berhasil implementasi yang dijalankan ?<br>2. Seberapa lancar implementasinya ?<br>3. Kesulitan apa yang didapat saat menyelesaikan masalah<br>4. Apakah kesulitan itu menjadi tantangan atau peluang bagi bapak/ibuk ?<br>5. Bagaimana mengatasi kesulit hal tersebut ?<br>6. Apa pernah ibuk/bapak melakukan penilaian terhadap perencanaan dan implementasi yang dilakukan ?<br>7. Apa yang akan dilakukan kedepannya, jika implementasi tidak efektif dan tidak sesuai dengan yang diharapkan? |

## LAMPIRAN III

**Trasnkip Wawancara Dengan Wakil Kesiswaan Di Mtsn 13 Tanah Datar, Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar**

**Nama : Yusmarni, S.Ag**

**Jabatan : Wakil Kesiswaan**

| | |
|---|---|
| **G** | Assalamualaikum bu, maaf menganggu waktunya, saya gilang ingin mewawancara ibu, saya kesini penelitian, dengan judul implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, apakah ibu bersedia saya wawancarai ? |
| **Y** | Waalaikumsalam,iya gilang ibu bersedia. Langsung saja |
| **G** | Baik bu, saya langsung saja untuk mewawancarai, Bagaimana memulai perencanaan untuk manajemen konflik ? |
| **Y** | Pertama kami mengumpulkan majelis guru, lalu menuangkan ide-ide dari guru, perencanaan-perencanaan yang akan di buat |
| **G** | Tujuan apa yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik |
| **Y** | Tentunya untuk menanggulangi konflik yang akan terjadi, dengan tujuan lebih terstruktur lagi dalam menyelesaikan masalahn yang terjadi |
| **G** | Apakah ada merencanakan manajemen konflik ini dalam perencanan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang |
| **Y** | Tidak ada , kami hanya merencanakan secara umum bagaimana teknis dan penanggulangan untuk konflik atau masalah yang akan terjadi. |
| **G** | bagaiaman cara merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik |

| | |
|---|---|
| **Y** | Cara merumuskannya kami melihat keadaan yang telah terjadi,disana kami bisa mengatur perencanaan dalam manajemen konflik itu |
| **G** | apa perencanaan untuk menghadapi konflik dalam peserta didik |
| **Y** | Perencanan yang kami buat yaitu dengan surat perjan jian, dan melampirkan peraturan akademik madrasah, jika peserta didik melanggar peraturan tersebut, maka dia akan diberikan sanksi sesuai isi surat perjanjian dengan orang tua dan pihak sekolah |
| **G** | bagaimana perencanan dalam mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi |
| **Y** | Kami mengelompokan terlebih dahulu masalah yang pernah terjadi, jadi disana kami akan mengukur seberapa penting manajemen konflik dalam penyelesaian masalah itu |
| **G** | . bagaimana cara mengetahui factor-faktor yang akan menyebabkan konflik itu terjadi. |
| **Y** | Berkaca pada kejadian sebelumnya, apa masalahnyang terjadi, dan apa akar permasalahan yang terjadi pada saat itu |
| **G** | . apa perencanaan yang dibuat untuk proses pemecahan masalah |
| **Y** | Sesuai dengan peraturan akademik yang kami buat, jika pelanggaran ringan itu hanya bersifat teguran, jika itu pelanggaran sedang itu pemanggilan orang tua, dan jika pelanggaran berat itu di skorsing selama 3 hari, dan di skorsing selama 6 hari dengan menanda tangani perjanjian yang telah dibuat sebelumnya, lalu pada tahap akhir di kembalikan kepada orang tua. |
| **G** | . bagaimana cara mengembangkan perencanaan yang telah dibuat |
| **Y** | Dengan mengadakan diskusi kembali dengan majelis guru, dan mengkoordinasikannya dengan pihak kepala madrasah. |

| | |
|---|---|
| **G** | apa pencapaian tahap akhir yang dilakukan dalam perencanaan |
| **Y** | Pencapaiannnya itu agar konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang bersakit-sakit hati satu sama lainnya. |
| **G** | Terima kasih buk atas jawaban yang diberikan, kitalanjutkan pada point pelaksanaannya |
| **Y** | Baik, kita lanjutkan |
| **G** | Bagaimana cara menerapkan rencana yang dibuat ? |
| **Y** | Ya, langsung jika ada masalah, kita terapkan sesuai yang telah direncakan, proses dengan yang telah dibuat dan disetujui |
| **G** | Apakah perencanaan yang telah direncanakan berjalan |
| **Y** | Sangat berjalan, |
| **G** | Apa dampak pada peserta didik setelah diterapkannya manajemen konflik |
| **Y** | Peserta didik menjadi lebih senang dan tenang dalam diselesaikan masalahnya oleh guru bersangkutan, juga ada peserta didik yang tidak suka, dan membangkan |
| **G** | Apakah bapak/ibuk sebagai mediasi juga ikut nyaman terhadap adanya penerapan manajemen konflik |
| **Y** | Sangat senang sekali, karena lebih mudah dalam menangani konflik ini |
| **G** | Bagaimana proses penyelesaian masalah yang dilakukan |
| **Y** | Dengan menanyakan apa masalah yang terjadi, setelah itu sedikit saran dan masukan dengan nada tinggi atau memarahi nya, itu bertujuan membuat peserta didik kapok dan tidak akan mengulangi hal yang sama lagi. |
| **G** | Apakah berhasil implementasi yang dijalankan |

| | |
|---|---|
| **Y** | Ada berhasilnya, ada juga tidak berhasilnya |
| **G** | Seberapa lancar implementasinya |
| **Y** | Cukup lancar, karena disini termasuk sekolah yang banyak terjadi permasalahan peserta didik |
| **G** | Kesulitan apa yang didapat saat menyelesaikan masalah |
| **Y** | Sikap peserta didik yang tidak disiplin, dan tidak mau mendengar, serta tidak mau mengakui kesalahannya, itu menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan masalahnya. |
| **G** | Apakah kesulitan itu menjadi tantangan atau peluang bagi bapak/ibuk |
| **Y** | Kesulitan tersebut menjadi tantangan sekaligus peluang bagi kami, tantangan yang dimaksud itu tadi, susah dalam menyelesaikan masalah, kalau peluangnya kita lebih dituntut lagi untuk belajar lagi bagaimana menjadi ancaman menjadi suatu pembelajaran |
| **G** | Bagaimana mengatasi kesulit hal tersebut |
| **Y** | Kami memaksa peserta didik untuk terus jujur dan lebih mendengar lagi jika diberi saran dan masukan |
| **G** | Apa pernah ibuk/bapak melakukan penilaian terhadap perencanaan dan implementasi yang dilakukan |
| **Y** | Kalau melakukan penialain atau evaluasi belum pernah, karena ada kesibukan lain juga |
| **G** | Apa yang akan dilakukan kedepannya, jika implementasi tidak efektif dan tidak sesuai dengan yang diharapkan |
| **Y** | Ya tentunya kami ingin belajar lagi bagaimana seharusnya manajemen konflik ini, menguasai materi, mulai dari perencaan, implementasi dan |

| | |
|---|---|
| | adanya evaluasi, |
| **G** | Terima kasih banyak buk atas informasi yang diberika, ini sangat membantu dalam penulisan skripsi saya, terima kasih, wassalah |

**Trasnkip Wawancara Dengan Guru Bk Di Mtsn 13 Tanah Datar, Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar**

**Nama : Riki Jaswardi, S.Pd.I**

**Jabatan : Guru Bk**

| | |
|---|---|
| **G** | Assalamualaikum pak, maaf menganggu waktunya, saya gilang ingin mewawancara , saya kesini penelitian, dengan judul implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, apakah bapak bersedia saya wawancarai ? |
| **R** | Waalaikumsalam,iya gilang , bersedia. Langsung saja |
| **G** | Baik pak, saya langsung saja untuk mewawancarai, Bagaimana memulai perencanaan untuk manajemen konflik ? |
| **R** | Memulainya dengan banyaknya konflik yang yang terjadi, dan juga ada guru menyelesaikan masalah dengan dengan kekerasan, itu membuat cita sekolah jelek, jadi dengan kejadian itu kami memulailah dengan merencanakan manajemen konflik itu |
| **G** | Tujuan apa yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik |
| **R** | Tentunya untuk menanggulangi konflik yang akan terjadi, dengan tujuan lebih terstruktur lagi dalam menyelesaikan masalahn yang terjadi dan tidak adanya kekerasan lagi |
| **G** | Apakah ada merencanakan manajemen konflik ini dalam perencanan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang |
| **R** | Tidak ada , kami hanya merencanakan secara umum bagaimana teknis dan penanggulangan untuk konflik atau masalah yang akan terjadi. |
| **G** | bagaiaman cara merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik |

| | |
|---|---|
| **R** | Cara merumuskannya kami melihat keadaan yang telah terjadi,kami buat list masalah dan penyebabnya, lalu kami mengatur manajemen konflik itu |
| **G** | apa perencanaan untuk menghadapi konflik dalam peserta didik |
| **R** | Perencanan yang kami buat yaitu dengan surat perjan jian, dan melampirkan peraturan akademik madrasah, jika peserta didik melanggar peraturan tersebut, maka dia akan diberikan sanksi sesuai isi surat perjanjian dengan orang tua dan pihak sekolah |
| **G** | bagaimana perencanan dalam mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi |
| **R** | Kami mengelompokan terlebih dahulu masalah yang pernah terjadi, jadi disana kami akan mengukur seberapa penting manajemen konflik dalam penyelesaian masalah itu |
| **G** | . bagaimana cara mengetahui factor-faktor yang akan menyebabkan konflik itu terjadi. |
| **R** | Berkaca pada kejadian sebelumnya, apa masalah yang terjadi, dan apa akar permasalahan yang terjadi pada saat itu |
| **G** | . apa perencanaan yang dibuat untuk proses pemecahan masalah |
| **R** | Pertama yaitu mengelompokan masalah nya, kami identifikasi, dan carikan solusi, tidak itu saja ada pula kami mengacu kepada peraturan akademik yang kami buat, jika pelanggaran ringan itu hanya bersifat teguran, jika itu pelanggaran sedang itu pemanggilan orang tua, dan jika pelanggaran berat itu di skorsing selama 3 hari, dan di skorsing selama 6 hari dengan menanda tangani perjanjian yang telah dibuat sebelumnya, lalu pada tahap akhir di kembalikan kepada orang tua. |
| **G** | . bagaimana cara mengembangkan perencanaan yang telah dibuat |

| | |
|---|---|
| **R** | Dengan mengadakan diskusi kembali dengan majelis guru, dan mengkoordinasikannya dengan pihak kepala madrasah. |
| **G** | apa pencapaian tahap akhir yang dilakukan dalam perencanaan |
| **R** | Pencapaiannnya itu agar konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang bersakit-sakit hati satu sama lainnya. |
| **G** | Terima kasih buk atas jawaban yang diberikan, kitalanjutkan pada point pelaksanaannya |
| **R** | Baik, kita lanjutkan |
| **G** | Bagaimana cara menerapkan rencana yang dibuat ? |
| **R** | Ya, langsung jika ada masalah, kita terapkan sesuai yang telah direncakan, proses dengan yang telah dibuat dan disetujui |
| **G** | Apakah perencanaan yang telah direncanakan berjalan |
| **R** | Sangat berjalan, |
| **G** | Apa dampak pada peserta didik setelah diterapkannya manajemen konflik |
| **R** | Peserta didik menjadi lebih senang dan tenang dalam diselesaikan masalahnya oleh guru bersangkutan, juga ada peserta didik yang tidak suka, dan membangkan |
| **G** | Apakah bapak/ibuk sebagai mediasi juga ikut nyaman terhadap adanya penerapan manajemen konflik |
| **R** | Sangat senang sekali, karena lebih mudah dalam menangani konflik ini |
| **G** | Bagaimana proses penyelesaian masalah yang dilakukan |
| **R** | Dengan menanyakan apa masalah yang terjadi, setelah itu sedikit saran dan masukan dengan nada tinggi atau memarahi nya, itu bertujuan membuat |

| | |
|---|---|
| | peserta didik kapok dan tidak akan mengulangi hal yang sama lagi. |
| **G** | Apakah berhasil implementasi yang dijalankan |
| **R** | Ada berhasilnya, ada juga tidak berhasilnya |
| **G** | Seberapa lancar implementasinya |
| **R** | Cukup lancar, karena disini termasuk sekolah yang banyak terjadi permasalahan peserta didik |
| **G** | Kesulitan apa yang didapat saat menyelesaikan masalah |
| **R** | Sikapnya, maksud sikap disini, baru datang di ruangan Bk ada yang menangis, ada yang takut, |
| **G** | Apakah kesulitan itu menjadi tantangan atau peluang bagi bapak/ibuk |
| **R** | Kesulitan itu menjadi tantangan bagi saya, bagaimana membuat pesedta didik itu tidak takut lagi akan ruangan Bk, dan membuat peserta didik itu senang terhadap Bk, karena Bk bukan tempat orang yang bersalah saja. |
| **G** | Bagaimana mengatasi kesulit hal tersebut |
| **R** | Diberi arahan |
| **G** | Apa pernah ibuk/bapak melakukan penilaian terhadap perencanaan dan implementasi yang dilakukan |
| **R** | Kalau melakukan penialain atau evaluasi belum pernah, karena ada kesibukan lain juga |
| **G** | Apa yang akan dilakukan kedepannya, jika implementasi tidak efektif dan tidak sesuai dengan yang diharapkan |
| **R** | Ya tentunya kami ingin belajar lagi bagaimana seharusnya manajemen konflik ini, menguasai materi, mulai dari perencaan, implementasi dan |

| | |
|---|---|
| | adanya evaluasi, |
| **G** | Terima kasih banyak pak atas informasi yang diberika, ini sangat membantu dalam penulisan skripsi saya, terima kasih, wassalah |

**Trasnkip Wawancara Dengan Wali Kelas Di Mtsn 13 Tanah Datar, Kecamatan Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar**

**Nama : Darwati, S.Ag**

**Jabatan : Wali Kelas**

| | |
|---|---|
| **G** | Assalamualaikum bu, maaf menganggu waktunya, saya gilang ingin mewawancara ibu, saya kesini penelitian, dengan judul implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah siswa di MTsN 13 Tanah Datar, apakah ibu bersedia saya wawancarai ? |
| **D** | Waalaikumsalam,iya gilang ibu bersedia. Langsung saja |
| **G** | Baik bu, saya langsung saja untuk mewawancarai, Bagaimana memulai perencanaan untuk manajemen konflik ? |
| **D** | Ada pertemuan dengan majelis guru semuanya. |
| **G** | Tujuan apa yang akan dicapai dalam perencanaan manajemen konflik |
| **D** | Tentunya untuk menanggulangi konflik yang akan terjadi, dengan tujuan agar tidak banyak lagi konflik yang terjadi |
| **G** | Apakah ada merencanakan manajemen konflik ini dalam perencanan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang |
| **D** | Tidak ada , kami hanya berharap konflik tidak banyak terjadi di sekolah ini.. |
| **G** | bagaiaman cara merumuskan keadaan dalam mengatur manajemen konflik |
| **D** | Cara merumuskannya kami melihat keadaan yang telah terjadi,disana kami bisa mengatur perencanaan dalam manajemen konflik itu |
| **G** | apa perencanaan untuk menghadapi konflik dalam peserta didik |

| | |
|---|---|
| **D** | Perencanan yang kami buat yaitu dengan surat perjan jian, dan melampirkan peraturan akademik madrasah, jika peserta didik melanggar peraturan tersebut, maka dia akan diberikan sanksi sesuai isi surat perjanjian dengan orang tua dan pihak sekolah |
| **G** | bagaimana perencanan dalam mengidentifikasi untuk mengukur konflik yang akan terjadi |
| **D** | Kami mengelompokan terlebih dahulu masalah yang pernah terjadi, jadi disana kami akan mengukur seberapa penting manajemen konflik dalam penyelesaian masalah itu |
| **G** | . bagaimana cara mengetahui factor-faktor yang akan menyebabkan konflik itu terjadi. |
| **D** | Berkaca pada kejadian sebelumnya, apa masalahnyang terjadi, dan apa akar permasalahan yang terjadi pada saat itu |
| **G** | . apa perencanaan yang dibuat untuk proses pemecahan masalah |
| **D** | Sesuai dengan peraturan akademik yang kami buat, jika pelanggaran ringan itu hanya bersifat teguran, jika itu pelanggaran sedang itu pemanggilan orang tua, dan jika pelanggaran berat itu di skorsing selama 3 hari, dan di skorsing selama 6 hari dengan menanda tangani perjanjian yang telah dibuat sebelumnya, lalu pada tahap akhir di kembalikan kepada orang tua. |
| **G** | . bagaimana cara mengembangkan perencanaan yang telah dibuat |
| **D** | Dengan mengadakan diskusi kembali dengan majelis guru, dan mengkoordinasikannya dengan pihak kepala madrasah. |
| **G** | apa pencapaian tahap akhir yang dilakukan dalam perencanaan |
| **D** | Pencapaiannnya itu agar konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang bersakit-sakit hati satu sama lainnya. |

| | |
|---|---|
| **G** | Terima kasih buk atas jawaban yang diberikan, kitalanjutkan pada point pelaksanaannya |
| **D** | Baik, kita lanjutkan |
| **G** | Bagaimana cara menerapkan rencana yang dibuat ? |
| **D** | Ya, langsung jika ada masalah, kita terapkan sesuai yang telah direncakan, proses dengan yang telah dibuat dan disetujui |
| **G** | Apakah perencanaan yang telah direncanakan berjalan |
| **D** | Sangat berjalan, |
| **G** | Apa dampak pada peserta didik setelah diterapkannya manajemen konflik |
| **D** | Peserta didik menjadi lebih senang dan tenang dalam diselesaikan masalahnya oleh guru bersangkutan, juga ada peserta didik yang tidak suka, dan membangkan |
| **G** | Apakah bapak/ibuk sebagai mediasi juga ikut nyaman terhadap adanya penerapan manajemen konflik |
| **D** | Sangat senang sekali, karena lebih mudah dalam menangani konflik ini |
| **G** | Bagaimana proses penyelesaian masalah yang dilakukan |
| **D** | Ibuk langsung opor ke guru Bk, |
| **G** | Apakah berhasil implementasi yang dijalankan |
| **D** | Ada berhasilnya, ada juga tidak berhasilnya |
| **G** | Seberapa lancar implementasinya |
| **D** | Cukup lancar, karena disini termasuk sekolah yang banyak terjadi permasalahan peserta didik |

| | |
|---|---|
| **G** | Kesulitan apa yang didapat saat menyelesaikan masalah |
| **D** | Sikap peserta didik yang tidak disiplin, dan tidak mau mendengar, serta tidak mau mengakui kesalahannya, itu menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan masalahnya. |
| **G** | Apakah kesulitan itu menjadi tantangan atau peluang bagi bapak/ibuk |
| **D** | Menjadi tantangan dalam menyelesaikan masalah, jadi ibu biarkan saja |
| **G** | Bagaimana mengatasi kesulit hal tersebut |
| **D** | Tidak ada , ibuk biarkan saja |
| **G** | Apa pernah ibuk/bapak melakukan penilaian terhadap perencanaan dan implementasi yang dilakukan |
| **D** | Kalau melakukan penialain atau evaluasi belum pernah, karena ibu tidak terlalu mengerti mnajemen konflik |
| **G** | Apa yang akan dilakukan kedepannya, jika implementasi tidak efektif dan tidak sesuai dengan yang diharapkan |
| **D** | Ya tentunya kami ingin belajar lagi bagaimana seharusnya manajemen konflik ini, menguasai materi, mulai dari perencaan, implementasi dan adanya evaluasi, |
| **G** | Terima kasih banyak buk atas informasi yang diberika, ini sangat membantu dalam penulisan skripsi saya, terima kasih, wassalah |

# LAMPIRAN IV

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Sudirman No. 137 Lima Kaum Batusangkar Telp. (0752) 71150, 574221, 71890Fax. (0752) 71879
Website : www.iainbatusangkar.ac.id e-mail : info@iainbatusangkar.ac.id

**SURAT TUGAS**
Nomor : B-4900/In.27/F.I-1/PP.00.9/12/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Dr. Masril, M.Pd.,Kons.` |
| NIP | : | 19620610 199303 1 002 |
| Pangkat/Gol | : | Pembina Tk.I / IV/b |
| Jabatan | : | Lektor Kepala / Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan |

dengan ini menugaskan Bapak/Ibu/Sdr:

| Nama/NIP | Pangkat/Gol | Jabatan | Status |
|---|---|---|---|
| Dr.Fadriati, M.Ag / 196911091998032002 | Penata Tk. I/III/d | Lektor | Pembimbing Utama |
| Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd. / 19700825 200003 1 001 | Pembina IV/a | Lektor Kepala | Penguji |

sebagai **Tim Seminar Proposal Skripsi** mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020, atas nama:

| | | |
|---|---|---|
| Nama Mahasiswa | : | Gilang Andra Bushido |
| NIM | : | 1630103033 |
| Jurusan | : | MPI |
| Judul Proposal | : | **Implementasi Manejemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar** |
| Hari/Tanggal | : | Senin, 16 Desember 2019 |
| Pukul | : | 08.00-Selesai |
| Tempat | : | K.I.11 |

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr diucapkan terima kasih.

Batusangkar, 16 Desember 2019
a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Kelembagaan

Dr. Masril, M.Pd.,Kons

Catatan :
1. Seminar proposal ini tidak dapat dilaksanakan tanpa dihadiri oleh kedua pembimbing, penguji dan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan minimal sebanyak 10 orang.
2. Apabila Bapak/Ibu/Sdr. berhalangan harap diberitahukan kepada Jurusan dengan mengisi blangko di bawah ini

..... ✂ ....*potong di sini!* .....

| Nama | Bentuk Halangan | Tanda Tangan |
|---|---|---|
| | | |

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
Jl. Sudirman No.137 Kubu rajo Lima Kaum Batusangkar 27213, Telp. (0752) 71150, Ext 135, Fax. (0752) 71879
Website :www iainbatusangkar.ac.id e-mail: lppm@iainbatusangkar.ac.id

03 Januari 2020

Nomor : B- 869 /In.27/L.I/TL.00/ 01 /2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Rangkap
Perihal : ***Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian***

Yth. Bupati Tanah Datar
Up. Kepala Kantor KESBANGPOL Kabupaten Tanah Datar
Batusangkar

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*
Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama/NIM | : GILANG ANDRA BUSHIDO / 1630103033 |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Batusangkar, 02 Agustus 1997 |
| Nomor Induk Keluarga | : KTP. 1304040208970001 |
| Fakultas | : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan |
| Jurusan | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Alamat | : Jln. S. Parman No. 109 Nagari Baringin Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar |

akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:

| | |
|---|---|
| Judul Penelitian | : ***Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar*** |
| Lokasi | : MTsN 13 Tanah Datar |
| Waktu | : 04 Januari 2020 s.d 04 Maret 2020 |
| Dosen Pembimbing 1 | : Dr. Fadriati, M.Ag. |
| 2 | : - |

untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan surat izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas bantuannya diucapkan terimakasih.

Ketua,

Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag.

***Tembusan:***
1. Rektor IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan).

BERANI JUJUR ITEMIAH: HEBAT !

**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR**
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**
# (KESBANGPOL)
Jln. MT. Haryono No. 10Telp. (0752) 574400 Batusangkar 27281

## SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
**Nomor : 070/ 09 /KESBANGPOL/2020**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 07 Tahun 2014 tanggal 21 Januari 2014 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor. 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian dan surat Ketua LPPM IAIN Batusangkar Nomor B-869/In.27/L.I/TL.00/01/2020 tanggal 03 Januari 2020 perihal Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Penelitian dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : **GILANG ANDRA BUSHIDO** |
| Tempat/Tgl. Lahir | : Batusangkar / 02 Agustus 1997 |
| Pekerjaan | : Mahasiswa |
| Alamat | : Jln. S. Parman No 109, Malana Ponco |
| Kartu Identitas | : KTP. 1304040208970001 |
| Maksud dan Obyek | : Izin Penelitian |
| Judul | : **"IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENYELESAIKAN MASALAH SISWA DI MTsN 13 TANAH DATAR"** |
| Lokasi Penelitian | : MTsN 13 Tanah Datar Kec. Padang Ganting |
| W a k t u | : 06 Januari s.d 06 Maret 2020. |
| Anggota | : - |

Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Kegiatan Penelitian tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan Penelitian agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat – istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai tanggal 06 Januari s.d 06 Maret 2020.
7. Melaporkan hasil Penelitian kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikian surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 06 Januari 2020
An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TANAH DATAR
KASUBBID KETAHANAN BANGSA,

PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

**GUSMAWATI, SH**
NIP. 19700817 199308 2 001

Tembusan
Yth. :
1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
4. Kementrian Agama Kab. Tanah Datar di Batusangkar.
5. MTsN 13 Tanah Datar di Padang Ganting.
6. Ketua LPPM IAIN Batusangkar di Batusangkar.
7. Yang bersangkutan...

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANAH DATAR
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 13 TANAH DATAR
Jalan Simpang Aia Angek Padang Ganting Kode Pos 27282; Telp. (0752) 574985;
E-mail : mtsnpadangganting@gmail.com dan mtsnpadangganting@kemenag.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : B- 021/MTs.03.4.13/KP.02.3/01/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Mulyandri, S.Pd |
| NIP | : | 197410231999031003 |
| Pangkat / Gol | : | Pembina / IV.a |
| Jabatan | : | Kepala MTsN 13 Tanah Datar |

Dengan ini menyatakan :

| | | |
|---|---|---|
| Nama Mahasiswa | : | Gilang Andra Bushido |
| Tempat / tanggal lahir | : | Batusangkar, 02 Agustus 1997 |
| NIM | : | 1630103033 |
| Fakultas | : | Tarbiyah dan Ilmu Keguruan |
| Jurusan | : | Manajemen Pendidikan |

Telah selesai melaksanakan penelitian tanggal 06 Januari 2020 dengan judul "Implementasi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah Siswa di MTsN 13 Tanah Datar".

Demikian surat keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Ganting, 11 Januari 2020
Kepala

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 13 TANAH DATAR

**MULYANDRI**