

**MANAJEMEN KONFLIK PONDOK PESANTREN NURUL UMMAH PUTRI
KOTAGEDE YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagiaian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun Oleh:

Firdausi Nuzula
10240015

Pembimbing:

H. Okrisal Eka Putra Lc, M.Ag
19731016 200012 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1264 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Firdausi Nuzula
NIM/Jurusan : 10240015/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 20 Juni 2014
Nilai Munaqasyah : 86,3 (A/B)

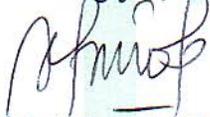
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

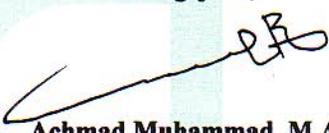
Ketua Sidang/Penguji I,


H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19690227 200312 1 001

Penguji II,


Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
NIP 19760616 200501 2 002

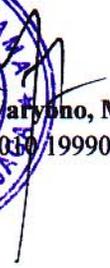
Penguji III,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 30 Juni 2014

Dekan,




Dr. H. Warlyno, M.Ag.
NIP 19701010 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281
email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Firdausi Nuzula
NIM : 10240015
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede

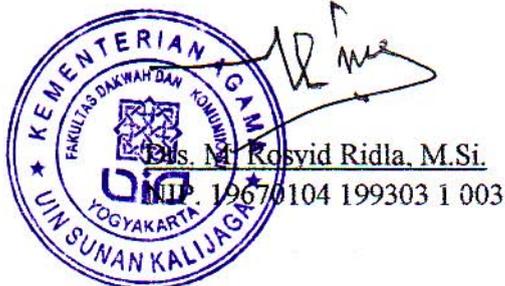
sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Yogyakarta, 10 Juni 2014

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Pembimbing



H. Okrisal Eka Putra Lc, M.a
NIP. 19731016 200012 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firdausi Nuzula

NIM : 10240015

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 10 Juni 2014

Yang menyatakan



Handwritten signature of Firdausi Nuzula in black ink, written over a circular official stamp of the institution.

Firdausi Nuzula

NIM. 10240015

PERSEMBAHAN

Dengan Tulus dan Ikhlas,

Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Kakak dan Adik-adikku Tersayang
- ❖ Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri
- ❖ Almamaterku Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

Percayalah, Bila Kita Telah Berusaha dengan Sungguh-sungguh, Maka Allah Akan Memberikan Jalan Keluar, Kemudian Menunjukkan Hal-hal Yang Bisa Membantu Kita Mewujudkan Apa Yang Kita Citakan



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Sang Maha Raja segala raja, Rabbnya semua alam semesta, Sang Cahaya atas segala cahaya, yang kasih sayang-Nya melebihi Maryam terhadap Isa. Dia-lah yang wujud, dan atas perkenan-Nya pula sezarah kuasa-Nya ini dinisbikan dan ketiadaan, sebagai suatu ujian, pelajaran, dan menjadi satu ruas jalan penghambaan bagi diri ini kepada-Nya yang Maha Agung. Seorang yang baru mulai mencoba mengenali hakikat hamba pada dirinya, demi untuk mengenal khalik-Nya. Salam kemuliaan bagi kekasih-Nya, sang senyum dari yang Maha Penyanyang, kekasih dari semua pecinta, Rasulullah Muhammad SAW. Sang pembimbing bagi siapa yang mencari-Nya dan pemegang kunci gerbang menuju jalan-Nya.

Sesungguhnya karya yang baik dan ideal itu setidaknya dapat menyuguhkan dinamika pemikiran yang dapat menambah khasanah keilmuan baik untuk kalangan akademisi, praktisi maupun masyarakat pada umumnya. Begitu halnya skripsi ini dibuat untuk menambah wawasan dan keilmuan di bidang akademik serta memenuhi sebagian syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu di bidang Manajemen Dakwah yang isinya akan membahas tentang “Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta”, selain itu skripsi ini diharapkan dapat memberikan suatu ide atau gagasan baru bagi para pembacanya.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa ma'unah dari Allah SWT. Melalui doa dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik. Dalam kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Musa Asy'arie selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Dr. Waryono Abdul Ghafur M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta stafnya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dosen penasehat akademik Dra. Hj. Mikhriani, M.M. yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk kelancaran skripsi saya.
5. Dosen pembimbing skripsi H. Okrisal Eka Putra Lc M.Ag yang penuh ketulusan dan kesabaran membimbing serta memberikan pengarahan dengan mencurahkan waktu, tenaga dan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Segenap staf, dosen, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri (Ibu Nyai Hj. Barokah Nawawi dan Abah Munir Syafa'at) yang sudah memberikan izin penelitian dan memberikan informasi terkait penulisan skripsi saya.
8. Bapak dan Ibu, Kakak, adik-adik saya dan segenap keluarga yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menggapai cita-cita yang diharapkan.
9. Teman-teman tercinta MD 2010, yang telah berjuang bersama-sama dari mulai masuk kuliah dan sampai sekarang ini. Kalian semua tak kan pernah kulupakan.
10. Teman-teman di kelas I M III dan kamar A7 (mb Ahmed, Mb Ginjul, Hafiz, Hani, Azka, Nurul, Atik, Della, Bella, shod, diah, Rurin, Mimin, dan Salis, terima kasih untuk semuanya. Hari-hari bersama kalian tak akan pernah terlupakan...

11. Ustadz-ustadzah MDNU Pi yang telah dengan ikhlas berbagi Ilmu dan pengalaman yang tak ternilai harganya.
12. Seseorang yang sangat berarti dalam hidupku “Aping” yang telah banyak membantu dalam segala kesulitan, yang selalu memberikan semangat dan inspirasi.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu demi terselesaikannya skripsi ini.

Semoga kebaikan bapak, ibu, dan semuanya mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan kedepannya. Semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa mengantarkan kita sebagai manusia yang bermanfaat untuk orang lain dan menjadikan kita sebagai bangsa yang bermoral sempurna. Amin.

Yogyakarta, 10 juni 2014

Penulis,



Firdausi Nuzula

NIM. 10240015

ABSTRAK

Firdausi Nuzula, Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta, Juni, 2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen konflik di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan metode *deskriptif* kualitatif yaitu dengan cara memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna itulah ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada lima jenis konflik di pondok pesantren nurul ummah putri, diantaranya: konflik interpersonal, konflik intrapersonal, konflik individu-kelompok, konflik kelompok-kelompok dan konflik antar organisasi. Manajemen Konflik yang diterapkan Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri adalah berupa: strategi konflik, penekanan konflik, dan penyelesaian konflik, dalam pelaksanaan manajemen konflik di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri, sudah ada beberapa konflik yang mampu diselesaikan, namun belum semuanya, karena sampai saat ini ada beberapa konflik yang belum berhasil teratasi dan tiap tahun konflik tersebut justru semakin berkembang. Konflik yang belum teratasi tersebut berkaitan dengan adanya keterbatasan sumber yang ada di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri.

Kata kunci: manajemen konflik, pondok pesantren

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka	9
F. Kerangka Teori	12
1. Tinjauan Tentang Konflik.....	12
a. Pengertian Konflik	12
b. Sumber-sumber Konflik.....	12

c. Jenis-jenis Konflik	13
2. Tinjauan Tentang Manajemen Konflik.....	17
a. Pengertian Manajemen Konflik.....	17
b. Aspek-aspek Manajemen Konflik	18
c. Tujuan Manajemen Konflik.....	24
3. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren	25
a. Pengertian Pondok Pesantren.....	25
b. Elemen-elemen Pondok Pesantren.....	25
c. Tipologi Pondok Pesantren	29
G. Metodologi Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian.....	32
2. Subyek dan Obyek Penelitian	32
3. Sumber Data.....	33
4. Teknik Pengumpulan Data.....	34
5. Analisis Data.....	35
6. Uji Keabsahan Data	36
H. Sistematika Pembahasan.....	39

**BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUL UMMAH PUTRI
KETAGEDE YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis	41
B. Sejarah Singkat Berdiri PPNU Pi	42
C. Visi dan Misi PPNU Pi.....	44
D. Struktur Organisasi PPNU Pi	46

E. Program Pendidikan PPNU Pi	50
F. Kondisi Santri PPNU Pi	61
G. Sarana dan Fasilitas Pendukung	63

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Konflik di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri	68
1. Sumber Konflik di PPNU Pi.....	69
2. Jenis-jenis Konflik di PPNU Pi	72
B. Manajemen Konflik PPNU Pi	74
1. Manajemen Konflik Intrapersonal	75
2. Manajemen Konflik Interpersonal	79
3. Manajemen Konflik Individu-Kelompok	88
4. Manajemen Konflik Antar Kelompok	92
5. Manajemen Konflik Antar Organisasi	96

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Bagan 1.1	38
2. Bagan 1.2	39
3. Bagan 1.3	77
4. Bagan 1.4	86
5. Bagan 1.5	90
6. Bagan 1.6	94
7. Bagan 1.7	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini dimaksudkan untuk menghindari interpretasi lain yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam memahaminya. Adapun pengertian istilah pada judul tersebut adalah:

1. Manajemen Konflik

Menurut Winardi manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk manajemen konflik. Jika tidak dikendalikan, konflik bisa berkembang menjadi konflik destruktif dimana masing- masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk mengembangkan produktivitas, tetapi untuk merusak dan menghancurkan lawan konflik.¹ Menurut wirawan manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.² Jadi manajemen konflik adalah proses atau strategi yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu konflik, dengan tujuan supaya konflik tersebut tidak berkembang menjadi konflik yang destruktif.

¹ Winardi, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal. 23

² Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal. 129

2. Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan tradisional, bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.³

Jadi yang dimaksud dengan manajemen konflik pondok pesantren dalam penelitian skripsi ini adalah seni mengatur dan mengelolah konflik yang ada di pondok pesantren agar bisa menjadi konflik yang fungsional dan bermanfaat bagi pondok pesantren.

B. Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah sebuah sistem pendidikan Islam yang unik dan khas di Indonesia, ia adalah wacana yang selalu hidup dan dinamis, dimana mengkaji dan memperbincangkannya terasa akan selalu menarik, segar dan aktual. Sebab, pesantren yang selama ini dikenal tradisional, tertinggal, kurang tertata, kumuh dan sebagainya, ternyata tidak selamanya anggapan itu benar. Karena terbukti sampai saat ini keberadaan pondok pesantren masih tetap diminati masyarakat dan tetap eksis dari tahun ke tahun.

³ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta: LP3S, 1985), hal. 18

Sejarah pendidikan di Indonesia mencatat bahwa pondok pesantren adalah bentuk lembaga pendidikan pribumi tertua di Indonesia. Ada dua pendapat mengenai awal berdirinya pondok pesantren di Indonesia, pendapat pertama menyebutkan bahwa pondok pesantren berakar pada tradisi Islam sendiri dan pendapat kedua mengatakan bahwa sistem pendidikan model pondok pesantren adalah asli bentuk kebudayaan Indonesia.⁴ Oleh karena keunikannya itulah pesantren sangat prospektif untuk dikaji dan dikembangkan.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren telah eksis di tengah masyarakat selama enam abad (mulai abad ke-15 hingga sekarang) dan sejak awal berdirinya menawarkan pendidikan kepada mereka yang masih buta huruf, pesantren pernah menjadi satu-satunya institusi pendidikan milik masyarakat pribumi yang memberikan kontribusi sangat besar dalam membentuk masyarakat yang melek huruf (*Literlacy*) dan melek budaya (*Cultural literacy*).⁵ Namun dari perkembangan yang pesat tidak lepas dari berbagai macam masalah, baik masalah *internal* maupun masalah *eksternal*, permasalahan di pondok pesantren saling mengikat dan mendesak untuk dicarikan solusinya, karena permasalahan yang satu dengan yang lainnya akan melahirkan permasalahan yang baru.

⁴ M. Darwam Raharjo, *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun Dari Bawah*, (Jakarta: LP3M, 1985), hal. 268

⁵ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 22

Dalam pengelolaan pondok pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan Islam, peran kyai sangat berpengaruh dalam menentukan tujuan dan kegiatan yang harus dilakukan. Keadaan ini telah menjadikan hampir seluruh pengelolaan sumberdaya baik *financial* maupun *nonfinancial* banyak ditangani langsung oleh kyai atau oleh keluarga kyai dengan bantuan santri yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan keseharian dan pendidikan di pondok pesantren. Secara umum, kepengurusan dalam pesantren terdiri dari kyai, *asatidz*, ketua pondok pesantren, pimpinan unit-unit kegiatan dan kesekretariatan pondok.

Bagi kebanyakan masyarakat Islam tradisional, kyai di pesantren ibarat raja di kerajaan kecil yang mempunyai otoritas dan wewenang mutlak. Tidak ada seorangpun yang berani melawan kecuali kyai lain yang lebih besar pengaruh dan kharismanya. Peran kyai mempunyai daya tawar yang signifikan dari zaman penjajahan hingga kini. Kyai mempunyai pengaruh yang luas, baik secara social maupun politik, karena ia memiliki ribuan santri yang taat dan patuh serta mempunyai ikatan primodial (patron) dengan lingkungan masyarakat sekitarnya. Seorang santri dituntut untuk mematuhi apa yang diperintahkan oleh kiainya. Bahkan secara sukarela mereka akan

melaksanakan semua itu. Sebab, selain sebagai bentuk ketaatan, hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan barokah kyai.⁶

Gaya kepemimpinan pesantren memiliki ciri tersendiri. Adapun yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan disini ialah seni memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga untuk mencapai tujuan pesantren. Hal ini tentu bergantung dari kemampuan manajerial pimpinan pesantren itu sendiri. Dan untuk mencapai pendidikan Islam yang ideal, maka pesantren perlu melakukan perbaikan dan pembaharuan, baik dari sistim pendidikannya, sarananya, bahkan manajemennya.

Dari uraian latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik untuk meneliti pondok pesantren. Secara umum pembahasan dalam skripsi ini berfokus pada manajemen pondok pesantren. Karena manajemen di pondok pesantren selama ini dikenal lemah dan perlu diperbaiki. Namun peneliti lebih memfokuskan pada “Manajemen Konflik Pada Pondok Pesantren”.

Selama ini manajemen konflik belum dikenal di dunia pesantren, terlebih lagi pesantren salaf yang dikenal dengan *tawadlu'nya* pada kyai dan menganggap kyai adalah segalanya. Dengan begitu apa yang diperintahkan oleh kyai harus dilaksanakan tanpa ada penolakan. Sehingga tidak ada konflik yang ada dalam pesantren antara kyai dengan santrinya. Semuanya berjalan sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh kyai.

⁶ Agus Hariyanto, *Khazanah Intelektual Pesantren (Konsep Cinta Tanah Air dalam Kitab 'Idhatun Nasyi'in dan Relevansinya dengan Konteks Indonesia)*, (Kemenag RI, 2010), hal. 216

Namun, sebenarnya praktik manajemen konflik sudah sering dilakukan oleh organisasi pesantren, terutama pesantren-pesantren yang sudah modern. Hanya saja perilaku manajemen konflik ini tidak disadari oleh mereka, atau mungkin ada istilah lain yang digunakan dalam organisasi pesantren itu sendiri. Manajemen konflik, selama ini lebih sering dipakai oleh organisasi-organisasi perusahaan, organisasi masyarakat, maupun instansi pemerintah. Sedangkan di dunia pesantren masih jarang istilah tersebut bahkan mungkin tidak ada sama sekali.

Di pondok pesantren, biasanya sering menolak adanya konflik. Hal ini disebabkan karena memang manajemen yang diterapkan pondok masih memakai model tradisional. Adapun pandangan tradisional tentang konflik adalah bahwa konflik itu merupakan hal yang tidak perlu dan merupakan suatu yang merugikan.

Sikap orang tentang konflik dalam organisasi telah mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Pandangan yang berlaku sekarang adalah bahwasanya konflik-konflik di dalam organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari, dan bahkan konflik-konflik itu perlu, terlepas dari bagaimana organisasi-organisasi didesain dan dioperasikan.⁷

Berkaca dari sudut pandang modern tentang konflik, maka tugas para manajer (pimpinan) pondok pesantren bukanlah menekan atau memecahkan semua konflik, tetapi mereka perlu memanjanya sedemikian rupa, sehingga

⁷ Winardi, *Manajemen Konflik...*, hal. 64

aspek yang merugikan dapat diminimasi dan aspek yang menguntungkan dapat dimaksimalkan.

Salah satu organisasi pondok pesantren yang telah menerapkan manajemen konflik adalah Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta. Pondok ini pertama kali didirikan oleh K.H Ahmad Marzuki Romli pada tahun 1986. Seiring berjalannya waktu pondok ini mengalami banyak perkembangan mulai dari jumlah santri yang terus bertambah, pembangunan gedung yang terus berjalan dan beberapa prestasi santri yang membanggakan. Selama ini pondok pesantren Nurul Ummah Putri selalu beradaptasi mengikuti perkembangan zaman, sehingga Pondok ini tidak terkesan tertinggal. Manajemen yang diterapkan oleh pondok Pesantren Nurul Ummah Putri sudah baik terbukti dengan perkembangan yang begitu pesat hingga saat ini.

Dari sinilah peneliti mencoba untuk mengetahui manajemen Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri, terutama yang berkaitan dengan manajemen konflik. Tentang bagaimana Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri mengelola konflik yang ada sehingga menjadi konflik yang bermanfaat bagi Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Konflik apa saja yang terjadi di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta?
2. Bagaimana manajemen konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik yang dilakukan Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta dalam menangani konflik yang terjadi.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Secara teoritik, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di Fakultas Dakwah, khususnya pada Jurusan Manajemen Dakwah dan umumnya UIN Sunan Kalijaga.
 - b. Dilihat secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan bahan data yang lebih akurat dan diharapkan bisa menambah wawasan keilmuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan terhadap penerapan manajemen konflik pada organisasi pondok pesantren.

E. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis juga melakukan penelusuran terhadap peneliti-peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan penulis teliti, diantaranya :

Nur Cholis (2007) dalam skripsinya berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al-Ikhlas”. Skripsi ini membahas mengenai gaya kepemimpinan yang dijalankan BMT Al Ikhlas dapat mempengaruhi pada pengelolaan konflik yang terjadi akan berdampak positif, misalnya dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan BMT Al Ikhlas.⁸

Slamet Riyanto (2010) dalam skripsinya berjudul “Manajemen Konflik Front Anti Komunis Indonesia (FAKI) Dalam Merespon Neo Komunisme di Kota Yogyakarta”. Skripsi ini membahas tentang strategi dan metode Manajemen Konflik yang digunakan oleh FAKI dalam menyikapi tentang perkembangan neo komunisme dan menanggulangi wajah-wajah komunitas dalam bentuk ideology. Penelitian ini hanya mengupas strategi dan metode penyelesaian dari kaca mata FAKI semata.⁹

⁸ Nur Cholis, Pengaruh Manajemen Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al- Ikhlas, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2007)

⁹ Slamet Riyanto, Manajemen Konflik Front Anti Komunisme Indonesia (FAKI) Dalam Merespon Neo Komunisme di Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010)

R. Barata Indrajaya dalam tesisnya berjudul “Manajemen Konflik oleh Polri (Studi Kasus Konflik Pengikut Ahmadiyah dan Pengikut Non Ahmadiyah di Kota Mataram)”. Tujuan penulisan ini adalah untuk menemukan manajemen konflik yang diterapkan oleh polri pada kasus konflik pengikut ahmadiyah dan non-ahmadiyah di kota Mataram. Konflik ini disebabkan timbulnya kelompok ahmadiyah yang membawa kekuatiran bahkan ketakutan bagi etnis social yang telah ada sebelumnya. Ketakutan tersebut disebabkan kehilangan identitas lama mereka dan digantikan dengan simbol identitas baru sebagai kekuatan sosial, politik dan keagamaan. Hal ini menyebabkan konflik yang mengakibatkan timbulnya intimidasi dan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat.¹⁰

I'ib Habibah (2005) dalam skripsinya berjudul “Manajemen Lembaga Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta”. Penelitian ini membahas tentang proses manajemen madrasah diniyah, terutama dalam penggunaan fungsi planning dan fungsi actuating tenaga kependidikan di Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kotagede. Karena pengelolaannya lebih

¹⁰ Barata Indrajaya, Manajemen Konflik oleh Polri, (Studi Kasus Konflik Pengikut Ahmadiyah dan Pengikut Non-Ahmadiyah di Kota Mataram), *Tesis* tidak diterbitkan, (Yogyakarta:Universitas Gadjah Mada, 2007)

terfokus pada satu lembaga dibanding Pondok Pesantren yang ada di Yogyakarta.¹¹

Tutik Hermawati (2010) dalam skripsinya berjudul “Model *Memorization* dalam Pembelajaran Sharaf pada Kelas I Marhalah I Madrasah Diniyah Nurul Ummah Putri Prenggan Kotagede Yogyakarta”. Penelitian ini membahas tentang pembelajaran shorof kelas I Marhalah I dengan menggunakan metode berupa kata kunci (*key word*) dan mengulangi hafalan (*active recall dan review*). Dengan tujuan agar para siswa dapat mengaplikasikan *tashrif* ketika praktik membaca kitab dan menyusun kalimat berbahasa Arab dengan baik dan benar.¹²

Dari beberapa kajian pustaka di atas, bila dilihat secara obyektif penelitian, walaupun ada beberapa skripsi yang membahas tentang manajemen konflik tetapi belum ada yang membahas khusus tentang tiga aspek manajemen konflik yang terdiri dari strategi konflik, penekanan konflik, dan penyelesaian konflik, dan bila dilihat dari subyek penelitian, walaupun sudah banyak yang meneliti di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta tetapi belum pernah ada skripsi yang membahas tentang Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede

¹¹ F'ib Habibah, Manajemen Lembaga Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2005)

¹² Tutik Hermawati, Model Memorization dalam Pembelajaran Shorof pada Kelas I Marhalah I Madrasah Diniyah Nurul Ummah Putri Prenggan Kotagede Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010)

Yogyakarta, maka penelitian ini merupakan penelitian asli peneliti dan bukan merupakan tindakan plagiasi.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Konflik

a. Pengertian Konflik

Menurut Wirawan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai obyek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan konflik.¹³ Atau dengan kata lain konflik adalah bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara satu bagian dengan bagian lain, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain.¹⁴

Jadi yang dimaksud dengan konflik adalah suatu pertentangan atau ketidak sesuaian paham yang terjadi pada individu, kelompok, maupun organisasi.

b. Sumber-sumber Konflik

Wirawan mengemukakan sumber-sumber konflik diantaranya ialah:¹⁵

1) Keterbatasan sumber

¹³ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal. 5

¹⁴ Olo Liliweri, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 128

¹⁵ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik...*, hal. 7

- 2) Tujuan yang berbeda
- 3) Saling tergantung dan interdependensi tugas
- 4) Diferensiasi organisasi
- 5) Ambiguitas yurisdiksi
- 6) Sistem imbalan yang tidak layak
- 7) Komunikasi yang tidak baik
- 8) Beragam karakteristik sistem social
- 9) Pribadi orang
- 10) Kebutuhan
- 11) Perasaan dan emosi

Sedangkan menurut winardi sumber-sumber terjadinya konflik ialah:¹⁶

- 1) Kebutuhan untuk berbagi sumber-sumber daya yang langka
- 2) Perbedaan-perbedaan dalam tujuan
- 3) Interdependensi aktivitas-aktivitas kerja
- 4) Nilai-nilai atau persepsi yang berbeda

c. Jenis-jenis Konflik

Konflik ada beberapa macam jenisnya dan dapat dikelompokkan berdasarkan kriterianya.

¹⁶ Winardi, *Manajemen Konflik...*, hal. 71

Jenis-jenis konflik menurut Wirawan ada lima, diantaranya:¹⁷

1) Konflik personal dan konflik interpersonal

a) Konflik personal adalah konflik yang terjadi dalam diri seorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternative pilihan yang ada atau karena mempunyai kepribadian ganda.

b) Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi atau konflik di tempat kerja.

2) Konflik Interes

Konflik interes adalah situasi konflik di mana seorang individu-pejabat atau aktor sistem social-mempunyai interes personal lebih besar daripada interes organisasinya sehingga memengaruhi pelaksanaan kewajibannya sebagai pejabat sistem social dalam melaksanakan kepentingan (tujuan) sistem social.

3) Konflik realistik dan konflik nonrealistik

a) Konflik realistik adalah konflik yang terjadi karena perbedaan dan ketidaksepahaman cara pencapaian tujuan atau mengenai tujuan yang akan dicapai.

b) Konflik nonrealistic adalah konflik yang terjadi tidak berhubungan dengan isu substansi penyebab konflik. Konflik ini dipicu oleh kebencian atau prasangka terhadap lawan konflik

¹⁷ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik...*, hal. 55

yang mendorong melakukan agresi untuk mengalahkan atau menghancurkan lawan konfliknya.

4) Konflik destruktif dan konstruktif

- a) Konflik konstruktif adalah konflik yang prosesnya mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik.
- b) Dalam konflik destruktif, pihak-pihak yang terlibat konflik tidak fleksibel atau kaku karena tujuan konflik didefinisikan secara sempit yaitu untuk mengalahkan satu sama lain.

5) Konflik menurut bidang kehidupan

Konflik dapat dikelompokkan menurut bidang kehidupan yang menjadi obyek konflik. Namun, seringkali suatu jenis konflik tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan konflik sejumlah aspek kehidupan. Sebagai contoh, konflik social seringkali tidak hanya disebabkan oleh perbedaan suku, ras, kelas, atau kelompok social, tetapi seringkali disebabkan oleh kecemburuan ekonomi, kehidupan politik, dan perbedaan agama.

Sedangkan menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel terdapat lima macam jenis konflik yang mungkin muncul dalam kehidupan organisasi tertentu.¹⁸

¹⁸ Winardi, *Manajemen Konflik...*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal. 68

1) Konflik individu

Konflik individu terjadi apabila seorang individu tidak pasti tentang pekerjaan apa yang diharapkan akan dilakukan olehnya, apabila tuntutan tertentu dari pekerjaan yang ada, berbenturan dengan tuntutan lain, atau apabila sang individu dituntut untuk melaksanakan hal-hal yang melebihi batas kemampuannya.

2) Konflik antara individu-individu

Konflik antara individu-individu di dalam organisasi yang sama, seringkali dianggap sebagai hal yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kepribadian.

3) Konflik antara individu-kelompok

Konflik antara individu-kelompok seringkali berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka.

4) Konflik antara kelompok-kelompok

Konflik antara kelompok-kelompok dalam organisasi yang sama merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi.

5) Konflik antar organisasi

Konflik antara organisasi-organisasi dalam bidang pendidikan dianggap sebagai bentuk konflik yang diperlukan.

Jadi, dari beberapa teori jenis konflik yang telah dikemukakan oleh tokoh-tokoh di atas, peneliti akan menggunakan jenis-jenis konflik yang dikemukakan oleh James A.F Stoner dan Charles Wankel, yang peneliti anggap konflik tersebut sudah mencakup seluruh konflik yang terjadi di organisasi Pondok Pesantren.

2. Tinjauan tentang Manajemen Konflik

a. Pengertian manajemen konflik

Salah satu topik yang menjadi perhatian serius para pakar manajemen adalah manajemen konflik. Mereka memformulasikan berbagai definisi tersebut mengenai manajemen konflik. Berbagai definisi tersebut memiliki formulasi yang berbeda, tetapi mempunyai inti atau makna yang sama. Maka, Wirawan mendefinisikan manajemen konflik yaitu sebagai berikut:

“manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan”.¹⁹

Menurut Winardi manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk manajemen

¹⁹ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal. 129

konflik. Jika tidak dikendalikan, konflik bisa berkembang menjadi konflik destruktif dimana masing- masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk mengembangkan produktivitas, tetapi untuk merusak dan menghancurkan lawan konflik.²⁰ Sedangkan menurut Lynne Irvine, manajemen konflik merupakan suatu strategi dimana organisasi dan karyawan yang bekerja mengidentifikasi dan mengelola perbedaan dan mengurangi konflik dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.²¹

Jadi yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelolah konflik yang ada di organisasi agar bisa menjadi konflik yang fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi.

b. Aspek-aspek Manajemen Konflik

Winardi mengemukakan aspek-aspek manajemen konflik antara lain:²²

²⁰ Winardi, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal. 23

²¹ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik...*, hal. 131

²² Winardi, *Manajemen Konflik...*, hal. 17

1) Bersikap tidak acuh terhadapnya

Sikap tidak acuh berarti bahwa tidak adanya upaya langsung untuk menghadapi sebuah konflik yang telah termanifestasi. Maka, dalam keadaan demikian konflik dibiarkan berkembang menjadi sebuah kekuatan konstruktif atau sebuah kekuatan destruktif.

2) Menekannya

Menekan sebuah konflik yang terjadi (*suppression*), menyebabkan menyusutnya dampak konflik yang negative, tetapi ia tidak mengatasi, ataupun meniadakan pokok-pokok penyebab timbulnya konflik tersebut. Ia hanya merupakan sebuah pemecahan semu (*surface solution*), yang menyebabkan kondisi-kondisi anteseden, yang merupakan penyebab orisinal terjadinya konflik tetap ada.

3) Menyelesaikannya

Penyelesaian konflik (*conflict resolution*) hanya terjadi, apabila alasan-alasan latar belakang terjadinya sesuatu konflik ditiadakan dan tidak disisakan kondisi-kondisi yang menggantung atau antagonism-antagonisme untuk penyebab timbulnya lagi konflik pada masa mendatang.

Dari ketiga aspek manajemen konflik yang dikemukakan oleh Winardi dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berkaitan

dengan bagaimana cara menyikapi sebuah konflik, kemudian berusaha menekannya dan mencari cara bagaimana menyelesaikan konflik tersebut.

Sedangkan dalam buku *Konflik dan Manajemen Konflik* Wirawan mengemukakan aspek-aspek manajemen konflik antara lain:²³

1) Pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga

Manajemen konflik bisa dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik untuk menyelesaikan konflik yang dihadapinya. Pihak ketiga bisa berupa suatu organisasi atau perusahaan, dimana pihak-pihak yang terlibat konflik menjadi anggota atau pegawainya.

2) Strategi konflik

Manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk memmanajemeni konflik.

3) Mengendalikan konflik

Bagi pihak-pihak yang terlibat konflik, manajemen konflik merupakan aktivitas untuk mengendalikan dan mengubah konflik demi menciptakan keluaran konflik yang menguntungkannya atau minimal tidak merugikannya.

²³ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik...*, hal. 146

4) Resolusi konflik

Jika manajemen konflik dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik, hal ini bertujuan untuk menciptakan solusi konflik yang menguntungkan.

5) Kemampuan beradaptasi

Organisasi yang sehat mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internalnya.

6) Memfokuskan pada tujuan

Aktivitas dan anggota organisasi yang sehat akan memfokuskan diri pada pencapaian tujuan yang rasional dan visibel. Dalam keadaan krisis di lingkungannya, organisasi jika diperlukan harus mampu untuk mengubah tujuannya dan mengarahkan aktivitas anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

a) Mempunyai kemampuan mengontrol dan mengkoordinasi sumber-sumber

b) Kreativitas dan inovatif

c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia

d) Organisasi yang sehat merupakan organisasi yang belajar dan tumbuh berkembang secara terus menerus.

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

Berdasarkan beberapa uraian aspek-aspek dalam manajemen konflik di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahawa aspek-aspek dalam manajemen konflik antara lain:

1) Strategi konflik

a) Menghindar

Menghindari konflik dapat dilakukan apabila masalah yang menyebabkan konflik tidak terlalu penting.

b) Mengakomodasi

Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah.

c) Kompetisi

Seseorang akan menggunakan kekuasaannya yang dirasa lebih dibanding dengan lawannya.

d) Memecahkan masalah atau kolaborasi

Adanya suatu komitmen dari semua pihak yang terlibat konflik untuk saling mendukung dan saling memerhatikan satu sama lainnya.

2) Penekanan konflik

a) Mempertegas tujuan bersama

Fokus pada tujuan awal organisasi jika perlu lebih dikembangkan lagi.

b) Menambah sumber-sumber organisasi

Menambah fasilitas sarana dan prasarana, tenaga, dan anggaran.

c) Membentuk forum diskusi

Pihak-pihak yang berkonflik dapat menyampaikan keluhan dan menyelesaikan masalahnya dengan adanya forum diskusi.

d) Mengadakan kegiatan bersama

Pihak-pihak yang terlibat konflik diberikan kesempatan untuk bekerjasama dalam suatu tugas.

3) Penyelesaian konflik

a) Dominasi atau penekanan

Adanya ancaman kepada pihak-pihak yang berkonflik.

b) Kompromi

Manajer mencari jalan tengah yang bisa diterima oleh pihak-pihak yang terlibat konflik.

c) Konfrontasi

Pihak-pihak yang terlibat konflik saling berhadapan untuk mengungkapkan pendapatnya secara langsung dan bersedia menerima pendapat lawannya.

c. Tujuan Manajemen Konflik

Adapun tujuan dari manajemen konflik adalah:²⁴

- 1) Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan visi, misi, dan tujuan organisasi
- 2) Memahami orang lain dan menghormati keberagaman
- 3) Meningkatkan kreativitas
- 4) Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang
- 5) Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
- 6) Mengarah pada sabotase bagi pihak yang kalah dalam konflik
- 7) Mengurangi loyalitas dan komitmen organisasi
- 8) Terganggunya proses produksi dan operasi

²⁴ *Ibid*, hal. 132

9) Meningkatkan biaya pengadilan karena tuntutan karyawan yang mengajukan konfliknya ke pengadilan.

3. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren

a. Pengertian Pondok Pesantren

Pengertian pondok pesantren terdiri dari dua kata yaitu “pondok” dan “pesantren”. Kata pondok berasal dari bahasa arab “*funduk*” yang berarti tempat tidur, asrama atau hotel. Sedangkan kata pesantren berasal dari kata “santri” yang mendapat awalan “pe” dan akhiran “an” menjadi “pesantrian”. Orang Jawa mengucapnya pesantren yang berarti “tempat tinggal santri” dalam ilmu pendidikan Islam, pondok pesantren didefinisikan sebagai lembaga pendidikan untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.²⁵

b. Elemen-Elemen Pondok Pesantren

Pesantren merupakan sebuah kompleks pendidikan yang memiliki lima elemen pokok, yaitu:

²⁵ Nurcholis Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: PT.Paramadina, 1997), hal. 86

1) Kyai

Kyai sebagai gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pondok dan mengajar kitab-kitab Islam klasik kepada para santrinya.²⁶

Kyai merupakan cikal bakal dan unsur paling pokok dari sebuah pondok pesantren. Beliau mempunyai peranan yang sangat penting dan menentukan. Selain sebagai guru (*mu'allim*) yang mengajarkan ilmu agama Islam, Kyai merupakan pemimpin yang menentukan arah, bentuk, dan corak pendidikan dipesantrennya. Itulah sebabnya pertumbuhan, perkembangan, dan kelangsungan hidup suatu pondok pesantren sangat tergantung kepada kemampuan pribadi kyai dalam mengelolanya.

2) Santri

Kata “santri” memiliki dua makna, pertama: santri adalah murid yang belajar ilmu agama Islam di pondok pesantren yang datang dari jauh maupun dekat. Kedua: santri adalah gelar bagi orang-orang sholeh dalam agama Islam.²⁷ Dalam tradisi pesantren sendiri santri dibedakan menjadi dua macam, yaitu: santri mukim

²⁶ Suismanto, *Menelusuri Jejak Pesantren*, (Yogyakarta: Alief Press, 2004), hal. 52

²⁷ *Ibid*, hal. 54

yang menetap di pondok pesantren dan santri kalong yang pulang kerumah masing-masing setiap selesai mengikuti pelajaran.

Para santri mukim hidup mandiri dan sederhana, mereka mengurus keperluannya sendiri, berpenampilan sederhana, hormat kepada kyai dan selalu *riyadhoh* melaksanakan amaliyah sunnah seperti puasa sunnah (senin dan kamis) dan shalat malam. Pola hidup santri diliputi suasana-suasana keagamaan, keikhlasan dan kedisiplinan dibawah pengawasan kyai dan para *ustadz* (guru).

3) Pondok (asrama)

Tempat-tempat pemukiman para santri di pesantren terkenal dengan sebutan “pondok”. Istilah pondok berasal dari pengertian asrama para santri, atau tempat tinggal mereka yang terbuat dari bamboo, atau berasal dari bahasa “*funduuq*” yang berarti hotel atau asrama/ tempat penginapan (Zamakhsyari Dhofier, 1902: 18). Maka dari itu apabila dikaitkan “pergi ke pondok” berarti pergi ke pesantren. Pondok menurut istilah Indonesia berarti gubuk atau rumah kecil.²⁸

Sistem pondok bukan saja merupakan elemen paling penting dari tradisi pesantren, tapi juga penopang utama bagi pesantren untuk dapat terus berkembang. Meskipun keadaan pondok sangat

²⁸ *Ibid*, hal. 56

sederhana dan penuh sesak, namun anak-anak muda yang berasal dari pedesaan dan baru pertama kali meninggalkan desanya untuk melanjutkan pelajaran disuatu wilayah yang baru itu tidak perlu mengalami kesukaran dalam tempat tinggal atau penyesuaian diri dengan lingkungan sosial yang baru.²⁹

4) Masjid atau *musholla*

Masjid merupakan unsur yang tidak bisa dipisahkan dengan pesantren dan dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri, terutama dalam praktik sembahyang jum'ah, dan mengajarkan kitab Islam klasik.³⁰

5) Kitab salaf

Pada masa lalu, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, terutama karangan-karangan ulama yang menganut faham *syafi'iyah*, merupakan satu-satunya pengajaran formal yang diberikan dalam lingkungan pesantren.³¹ Dan ini merupakan unsur yang membedakan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Beberapa kitab salaf yang diajarkan dalam pesantren meliputi: *nahwu, shorof, fiqh, ushul fiqh, hadits, tafsir, tauhid, tasawuf dan akidah akhlak.*

²⁹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Pandangan Hidup Kiai*, (Jakarta: LP3S,1985) hal. 48

³⁰ Suismanto, *Menelusuri Jejak Pesantren...*, hal. 58

³¹ *Ibid*, hal. 50

c. Tipologi Pondok Pesantren

1) Pondok pesantren *salafiyah*

Salaf artinya “lama”, “dahulu”, atau “tradisional”. Pondok pesantren *salafiyah* adalah pondok pesantren yang menyelenggarakan pembelajaran dengan pendekatan tradisional, sebagaimana yang berlangsung sejak awal pertumbuhannya. Pembelajaran ilmu-ilmu agama Islam dilakukan secara individual atau kelompok dengan konsentrasi pada kitab-kitab klasik dan berbahasa Arab. Perjenjangan tidak didasarkan pada satuan waktu, tetapi berdasarkan tamatnya kitab yang dipelajari. Dengan selesainya satu kitab tertentu, santri dapat naik jenjang dengan mempelajari kitab yang tingkat kesukarannya lebih tinggi, demikian seterusnya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan modern yang dikenal dengan sistem belajar tuntas. Dengan cara ini, santri dapat lebih intensif mempelajari satu cabang ilmu.³²

2) Pondok Pesantren *Khalafiyah* (*Ashriyah*)

Khalaf artinya “kemudian” atau “belakang”, sedangkan *ashri* artinya “sekarang”, atau “modern”. Pondok pesantren *khalafiyah* adalah pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan modern, melalui suatu pendidikan

³² Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah*, (Jakarta: 2003), hal. 29

formal, baik madrasah (MI, MTs, MA, atau MAK), maupun sekolah (SD, SMP, SMU dan SMK), atau nama lainnya, tetapi dengan pendekatan klasikal. Pembelajaran pada pondok pesantren *khalafiyah* dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan, dengan satuan program didasarkan pada satu waktu, seperti catur wulan, semester, tahun atau kelas, dan seterusnya. Pada pondok pesantren *khalafiyah*, “pondok” lebih banyak berfungsi sebagai asrama yang memberikan lingkungan kondusif untuk pendidikan agama.³³

3) Pondok pesantren campuran atau kombinasi

Pondok pesantren *salafiyah* dan *khalafiyah* dengan penjelasan di atas adalah *salafiyah* dan *khalafiyah* dalam bentuknya yang ekstrim. Barangkali, kenyataan di lapangan tidak ada atau sedikit sekali pondok pesantren *salafiyah* atau *khalafiyah* dengan pengertian tersebut. Sebagian besar yang ada sekarang adalah pondok pesantren yang berada diantara rentangan dua pengertian diatas. Sebagian besar pondok pesantren yang mengaku atau menamakan diri pesantren *salafiyah*, pada umumnya juga menyelenggarakan pendidikan secara klasikal dan berjenjang, walaupun dengan tidak menamakan madrasah sekolah. Demikian juga pesantren *khalafiyah*, pada umumnya juga menyelenggarakan

³³ *Ibid*, hal. 30

pendidikan dengan pendekatan pengajian kitab klasik, karena sistem “ngaji kitab” itulah yang selama ini diakui sebagai salah satu identitas pondok pesantren. Tanpa menyelenggarakan pengajian kitab klasik, agak janggal disebut sebagai pondok pesantren.³⁴

Dari uraian diatas pondok pesantren dapat diartikan sebagai tempat untuk mempelajari kitab-kitab Islam klasik. Dan juga sebagai tempat untuk menuntut ilmu sebagai bekal kemandirian hidup bagi para santri.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan *logos* yang artinya ilmu atau pengetahuan. Sedangkan penelitian adalah kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan³⁵. Jadi, metodologi penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mendapatkan data yang diinginkan.

³⁴ *Ibid*, hal. 30

³⁵ Cholid Narbuka dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 1

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.³⁶ Metode dipilih untuk menggali data secara akurat yang diperoleh dari sumber data.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variable-variabel yang diteliti.³⁷ Subyek penelitian kualitatif adalah orang yang dapat dijadikan sumber data untuk memperoleh informasi diantaranya adalah pengasuh pondok pesantren, pengurus pondok, *asatidz*, dan santri pondok Pesantren Nurul Ummah Putri.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.³⁸ Obyek penelitian merupakan kunci utama yang

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 15

³⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University, 2010), hal. 34

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hal. 91

berfungsi sebagai topik yang ingin diketahui dan diteliti oleh peneliti. Obyek yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menganalisis manajemen konflik di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri.

3. Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber data primer

Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrument pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.³⁹

b. Sumber data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya.⁴⁰ Sumber data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari bacaan, literature, dan dokumentasi dari Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri yang relevan dengan penelitian ini.

³⁹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 36

⁴⁰ *Ibid*, hal. 91

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan data yang berupa laporan ataupun dokumen lain.⁴¹ Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data tentang sejarah berdiri, struktur kepengurusan, visi dan misi Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta.

b. *Observasi* (pengamatan)

Observasi sebagai alat pengumpulan data digunakan untuk mengukur tingkah laku ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan.⁴²

c. Metode *Interview*

Wawancara atau *interview* adalah sebuah dialog yang dilakukan untuk menggali informasi yang dibutuhkan sebagai data.⁴³ Jadi sangat jelas bahwa wawancara adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari lembaga yang bersangkutan. Dalam hal ini peneliti mewancarai

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hal. 104

⁴² Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: TERAS, 2009), hal. 58

⁴³ Koentoroningrat, *Metode- Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1991), hal. 31

pengasuh pondok, pengurus pondok, dan beberapa santri Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri.

5. Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan mengarah untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan tehnik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh.⁴⁴

Alat analisis data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:⁴⁵

- a. Mengumpulkan data yaitu data yang dikumpulkan berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. Mengklarifikasi materi data, langkah ini digunakan untuk memilih data yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Mengklarifikasi materi yang dapat dilakukan dengan mengelompokan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

⁴⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian...*, hal. 333

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktik*, hal. 336

- c. Pengeditan, yaitu melakukan penelaahan terhadap data yang terkumpul melalui tehnik-tehnik yang digunakan kemudian dilakukan penelitian dan pemeriksaan serta perbaikan apabila terdapat kesalahan sehingga mempermudah proses penelitian lebih lanjut.
- d. Menyajikan data, yaitu data yang telah ada dideskripsikan secara verbal kemudian diberikan penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran yang logis serta memberikan argumentasi dan dapat ditarik kesimpulan.

6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data-data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁴⁶

Dalam meneliti tingkat validitas data yang diperoleh di lapangan, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi dalam memeriksa keabsahan data yang diperoleh. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁴⁷

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 422

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 423.

Dalam uji validitas data yang diperoleh dari lapangan, penulis menggunakan 2 jenis triangulasi dalam mendukung tingkat keabsahan data yang diperoleh, yaitu:

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁸

Bagan 1.1

Triangulasi dengan Tiga Teknik Pengumpulan Data



b. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.⁴⁹

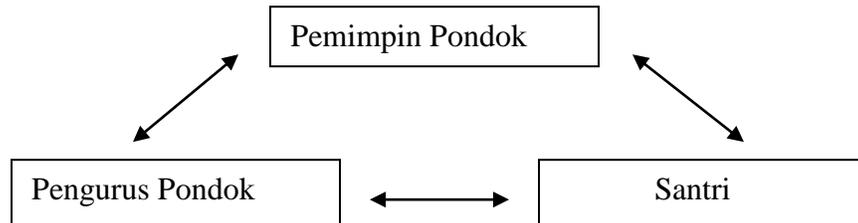
Uji validitas pertanyaan dilakukan pada pimpinan pondok, pengurus pondok dan santri Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta. Seperti tertera pada bagan 1.2 berikut:

⁴⁸*Ibid*, hal. 465.

⁴⁹*Ibid*.,

Bagan 1.2

Triangulasi Dengan Tiga Sumber Data



Dalam uji validitas penulis menggunakan beberapa pertanyaan untuk memperoleh data terkait dengan Penerapan Manajemen Konflik Pada Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran terkait isi penelitian skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika pembahasan penelitian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUL UMMAH PUTRI YOGYAKARTA

Didalam gambaran umum berisi tentang letak geografis, sejarah berdirinya Ponpes Nurul Ummah Putri, visi misi, struktur organisasi, susunan pengurus, progam pendidikan PPNUpi, kondisi santri PPNUpi, Sarana dan prasarana PPNUpi.

BAB III : PEMBAHASAN

Membahas hasil penelitian yang diperoleh dilapangan. Menganalisis hasil penelitian disesuaikan dengan konsep yang relevan dengan permasalahan.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang penutup dan kesimpulan penelitian. Dalam bab ini penulis menyimpulkan permasalahan-permasalahan yang dibahas dalam penelitian skripsi ini, dan mengemukakan saran- saran yang dianggap perlu sebagai bahan pertimbangan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dalam pembahasan bab-bab sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat penulis simpulkan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya, yaitu:

1. Ada lima jenis konflik yang perlu dimanaj oleh Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri, diantaranya:
 - a. konflik intrapersonal
 - b. konflik interpersonal
 - 1) konflik antara seorang santri dengan seorang santri
 - 2) konflik antara seorang santri dengan seorang pengurus
 - 3) konflik antara seorang santri dengan seorang *ustadzah*
 - 4) konflik antara seorang pengurus dengan seorang pengurus
 - 5) konflik antara seorang *ustadzah* dengan *ustadzah*
 - c. konflik individu-kelompok
 - 1) seorang santri dengan warga kamar
 - 2) seorang santri dengan pengurus
 - d. konflik antar kelompok
 - 1) komplek santri pelajar dengan santri mahasiswa
 - 2) komplek JHQ dan nonJHQ

e. konflik antar organisasi

PPNUPi dengan warga sekitar

2. Pondok pesantren Nurul Ummah Putri sudah menerapkan aspek-aspek manajemen konflik, diantaranya:

a. Strategi konflik

b. Penekanan konflik

c. Penyelesaian konflik

Namun dari beberapa konflik yang ada di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri, tidak semua dapat dikelola dengan baik, karena masih ada beberapa konflik yang belum teratasi sampai saat ini yang disebabkan oleh keterbatasan sumber.

B. Saran

1. Perlu meningkatkan bahkan memperbaiki lagi manajemen konflik yang diterapkan, karena pada kenyataannya masih banyak konflik yang belum teratasi.

2. Konflik-konflik yang disebabkan karena adanya keterbatasan sumber, dapat diatasi dengan jalan menambah sumber bagi semua pihak. Sekalipun biayanya cukup mahal, cara tersebut dapat mengurangi bahkan meniadakan terjadinya konflik tersebut.

3. Hendaknya menerima atau menampung santri tidak melebihi kuota atau kapasitas fasilitas yang telah disediakan. Karena itu dapat menyebabkan terjadinya konflik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial: Format Kualitatif dan Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University, 2010.
- Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniya*, Jakarta: 2003.
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3S, 1985.
- Handoko, Hani, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta, 1986.
- Hariyanto, Agus, *Khazanah Intelektual Pesantren (Konsep Cinta Tanah Air dalam Kitab 'Idhatun Nasyi'in dan Relevansinya dengan Konteks Indonesia)*, Kemenag RI: 2010.
- Koentoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 1991.
- Madjid, Nurcholli, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: PT.Paramadina, 1997.
- Narbuka, Cholid dan Achmadi, Abu, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Nawawi, Ismail, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial*, Surabaya: ITS Press, 2009.
- Aeni, Nur, *Studi Korelasi antara Pengetahuan Akhlak Dengan Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta*, Yogyakarta: Nurma Idea, 2009.
- Qomar, Mujammil, *Pesantren dari Tranformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002.

Raharjo, Darwam, *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun Dari Bawah*, Jakarta: LP3M.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta, 2007.

Suisanto, *Menelusuri Jejak Pesantren*, Yogyakarta: Alief Press, 2004.

Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: TERAS, 2009.

Tim Penyusun Buku Panduan PPNU 2003, *Panduan PPNU*, Yogyakarta: Nurma Media Idea, 2004.

Tim Revisi Buku Panduan PPNU 2004, *Panduan PPNU*, Yogyakarta: Nurma Media Idea, 2004.

Winardi, *Manajemen Konflik Perubahan dan Pengembangan*, Bandung: Mandar Maju, 1994.

Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.

Skripsi/ Tesis:

Habibah, P'ib, *Manajemen Lembaga Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2005.

Indrajaya, Brata, *Manajemen Konflik oleh Polri, (Studi Kasus Konflik Pengikut Ahmadiyah dan Pengikut Non-Ahmadiyah di Kota Mataram)*, Tesis tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2007)

Cholis, Nur, *Pengaruh Manajemen Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al- Ikhlas*. Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2007.

Riyanto, Slamet, *Manajemen Konflik Front Anti Komunisme Indonesia (FAKI) Dalam Merespon Neo Komunisme di Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010.

Hermawati, Tutik, *Model Memorization dalam Pembelajaran Shorof pada Kelas I Marhalah I Madrasah Diniyah Nurul Ummah Putri Prenggan Kotagede Yogyakarta, Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010).



Wawancara

1. Pengasuh pondok pesantren Nurul Ummah Putri (Ibu Nyai Hj. Barokah Nawawi)
 - a. Pernahkah santri mengadukan atau curhat tentang masalah yang dihadapi?
 - b. Apa saja masalah yang biasanya di adukan atau dikeluhkan oleh santri?
 - c. Bagaimana solusi atau jalan keluar dari masalah tersebut?
2. Pengurus pondok pesantren Nurul Ummah Putri
 - a. Pernahkah terjadi konflik antara santri dengan pengurus?
 - b. Apa sebab konflik itu bisa terjadi?
 - c. Bagaimana manajemen konflik pondok pesantren dalam mengatasi konflik?
3. Pengurus madrasah diniyah Nurul Ummah Putri (MDNU Pi)
 - a. Pernahkah terjadi konflik antara santri dengan *ustadzah*?
 - b. Jika pernah, apa sebab konflik itu bisa terjadi?
 - c. Bagaimana manajemen konflik di MDNU Pi?
4. Santri pondok pesantren Nurul Ummah Putri
 - a. Pernahkah anda mengalami konflik selama di pondok pesantren Nurul Ummah putri?
 - b. Konflik apa saja atau seperti apa yang anda alami?
 - c. Apa sebab konflik tersebut?
 - d. Apa dampak dari konflik tersebut?
 - e. Bagaimana anda menghadapi atau mencari jalan keluar masalah tersebut?
5. Santri madrasah diniyah nurul ummah
 - a. Apakah anda siswi madrasah diniyah nurul ummah?
 - b. Apakah anda pernah mengalami konflik denga *ustadzah* anda?
 - c. Bagaimana konflik itu bisa terjadi?
6. Pengurus komplek Aisyah atau JHQ (*Jam 'iyyah Hufadz Qur'an*)
 - a. Pernahkah komplek JHQ berkonflik dengan komplek lain?
 - b. Bagaimana itu bisa terjadi?
7. Pengurus komplek Hafshoh atau non JHQ
 - a. Pernahkah komplek non JHQ (Hafshoh) berkonflik dengan komplek lain (Aisyah dan Darussalam)?
 - b. Bagaimana itu bisa terjadi

8. Pengurus kompleks pelajar Darussalam
 - a. Pernahkah kompleks Darussalam berkonflik dengan kompleks lain (hafsoh dan aisyah)
 - b. Bagaimana itu bisa terjadi?

