

**MANAJEMEN KONFLIK
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LABORATORIUM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI YOGYAKARTA Tahun 2013-2014**



SKRIPSI

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

**Disusun Oleh:
Ahlis Noor Ahsan
11240047**

**Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP: 197207192000031002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**



**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/ 1280 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LABORATORIUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA TAHUN 2013 - 2014**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ahlis Noor Ahsan
NIM/Jurusan : 11240047/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 3 Juli 2015
Nilai Munaqasyah : 92,6 (A -)

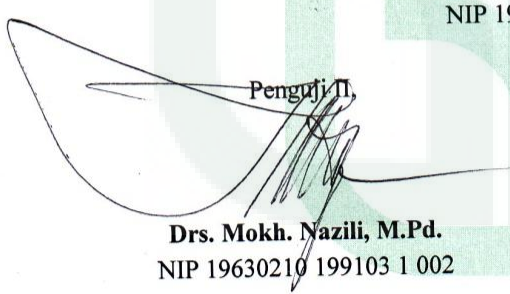
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

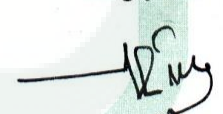
Ketua Sidang/Penguji I,


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

Penguji II,


Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 29 Juli 2015
Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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 : Ahlis Noor Ahsan

NIM : 11240047

Judul Skripsi : Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium
Universitas Islam Negeri Yogyakarta tahun 2013-2014.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



[Signature]
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 1993031 003

Pembimbing,

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

SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamualaikum..Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahlis Noor Ahsan
NIM : 11240047
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul : **Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri 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 tanggung jawab penyusun.

Wassalamualaikum..Wr.Wb

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Penyusun skripsi



Ahlis Noor Ahsan

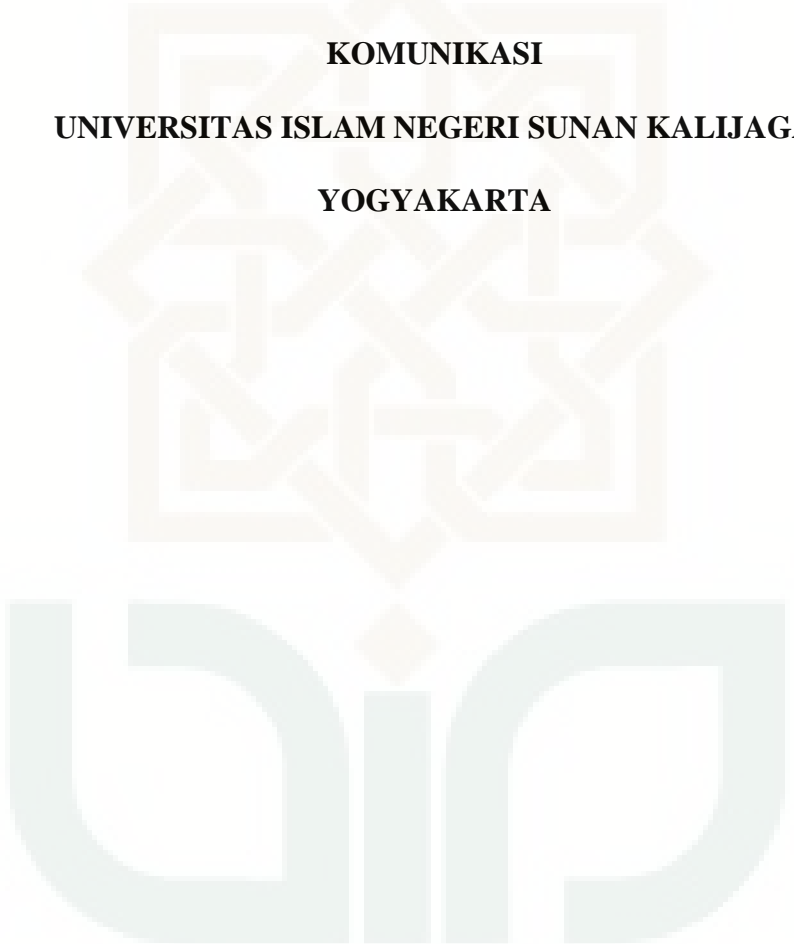
11240047

PERSEMBAHAN

Dengan tidak menghormati rasa hormat serta cinta dan kasih sayang-MU ku
persembahkan karya tulis ini kepada:

Almamaterku:

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



MOTTO

**“Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja maka ia
selalu memperbaiki prestasi kerja”**

(H.R. Tabrani)



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, dan aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan kami.

Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan yang panjang skripsi yang berjudul “Manajemen Konflik Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta tahun 2013-2014” mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah keilmuan serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Rasyid Ridlo M.SI. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Mokh Nazili, M.P.d selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. Andy Darmawan. Selaku pembimbing pertama dalam penyusunan proposal skripsi ini yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga serta fikiran untuk membimbing peneliti.

4. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. Selaku pembimbing skripsi ini yang dengan sabar, ihlas dan perhatiannya membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Bapak H. Okrisal Eka Putra. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Para dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.
7. Ibu Hj. Tejawati yang telah melayani keperluan administrasi saya di Jurusan Manajemen Dakwah.
8. Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang membantu kelancaran administrasi dan perijinan.
9. Ayahanda Ahmad Lazim dan Ibuku tercinta Anis Arifatin yang telah dengan ihlas dan penuh kasih sayang memberikan segalanya kepada saya anaknya.
10. Adik tercantik saya Alfina Jihan Nuza yang selalu memberikan do'a dan cinta yang tulus.
11. Simbah Putri Alm.Hj. Sami'ah dan Simbah Kakung H. Shofwan atas cinta kasihnya selama ini.
12. Pakde Ali Imran atas dukungan materil dan semangat yang membantu kelancaran kuliah saya.
13. Seluruh kerabat keluarga yang dengan sabar mendukung dan mendo'akan kelancaran kuliah saya.
14. Sugiati Surayitno yang selalu memberikan dorongan semangat dan Do'a dalam usaha saya mengerjakan skripsi.

15. Sahabat-sahabat Alumni IKAMARU YOGYAKARTA yang senantiasa memberikan bantuan, arahan dan dorongan selama menjalani masa tinggal di Yogyakarta.
16. Sahabat-sahabat kuliah Noval, Faisal, Jazuli, Dedy, Candra yang berbagi suka duka bersama.
17. Teman-teman Mahasiswa Manajemen Dakwah Angkatan 2011 yang telah belajar bersama.
18. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata yang bersama menjalani masa-masa belajar didesa Tegalrejo, Tamanmartani.
19. Keluarga Besar MAN lab UIN Yogyakarta, yakni Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Siswa-siswi atas kerjasamanya dalam mengerjakan skripsi ini.
20. Seluruh *civitas akademik* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang mengembangkan keilmuan dan pengetahuan saya.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermafaat bagi berbagai pihak baik bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan bagi kita semua. Amin Ya Robbal'Alamin.

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Peneliti

Ahlis Noor Ahsan
11240047

ABSTRAK

Ahliis Noor Ahsan, 2015, Manajemen Konflik Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta Tahun 2013-2014. Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Manajemen konflik adalah suatu upaya suatu organisasi dalam mengelola dan mengendalikan konflik melalui berbagai strategi dan taktik agar mendapatkan resolusi konflik yang diinginkan. manajemen konflik merupakan bentuk kesadaran bagi setiap pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga sebagai organisasi untuk memanfaatkan konflik demi perubahan dan kemajuan bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tentang manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta. MAN Lab UIN Yogyakarta adalah Lembaga Pendidikan Islam yang belum lama berdiri dan masih perlu penyesuaian-penyesuaian dalam berbagai aspek, pengelolaan dan penanganan konflik dibutuhkan untuk menjaga keharmonisan dalam lembaga, juga pemanfaatan konflik mampu mendorong kemajuan lembaga dengan resolusi berupa organisasi yang sehat.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan obyek penelitian dari garis besar latar belakang historis MAN Lab UIN Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai wawancara dengan beberapa narasumber, kemudian dengan observasi, dan pengumpulan beberapa artikel dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik terjadi di MAN Lab UIN Yogyakarta, tipe-tipe konflik yang ada di MAN Lab UIN Yogyakarta adalah konflik di dalam individu sendiri, konflik antar pribadi, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Konflik yang ada dikelola dan dikendalikan dengan menggunakan gaya manajemen konflik menghindar, kompetisi, kolaborasi, kompromi, dan menggunakan metode manajemen konflik berupa menstimulus, menyelesaikan dan mengurangi konflik sesuai keadaan dan peraturan yang ada sehingga tercipta sebuah resolusi konflik konstruktif.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Kajian Pustaka.....	9
G. Kerangka Teori.....	12
H. Metode Penelitian.....	20
I. Sistematika Pembahasan	26
J. Alur Skema Penelitian.....	28

BAB II: GAMBARAN UMUM MAN LAB UIN YOGYAKARTA	29
A. Identitas MAN Lab UIN Yogyakarta.....	29
B. Sejarah Singkat Berdirinya MAN Lab UIN Yogyakarta	30
C. Dasar, Visi dan Misi MAN Lab UIN Yogyakarta.....	32
D. Tujuan dan Strategi MAN Lab UIN Yogyakarta	35
E. Struktur Organisasi MAN Lab UIN Yogyakarta	37
F. Progam Pendidikan MAN Lab UIN Yogyakarta	40
G. Kondisi Siswa-siswi MAN Lab UIN Yogyakarta.....	42
H. Sarana dan Fasilitas Pendukung MAN Lab UIN Yogyakarta.....	44
 BAB III: ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK MAN Lab UIN	
YOGYAKARTA	47
A. Konflik	47
1. Pandangan MAN Lab UIN Yogyakarta terhadap Konflik.....	47
2. Tipe-Tipe Konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta	51
3. Konflik Destruktif dan Konstruktif MAN Lab UIN Yogyakarta	62
4. Contoh-contoh konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta.....	66
B. Manajemen Konflik.....	71
1. Gaya Manajemen Konflik yang diaplikasikan MAN Lab UIN Yogyakarta	74
a. Menghindar	74
b. Kompetisi dan Komando Otoritatif	76
c. Akomodasi atau Meratakan.....	77
d. Kompromis	78
e. Kolaborasi atau Pemecahan Masalah	79

2. Hasil-hasil Gaya Manajemen Konflik MAN Lab UIN	
Yogyakarta.....	82
a. Konflik Kalah-Kalah	82
b. Konflik Menang-Kalah.....	85
c. Konflik Menang-Menang	87
3. Metode-Metode MAN Lab UIN Yogyakarta Dalam Sistem	
Manajemen Konflik.....	89
a. Metode Menstimulus Konflik.....	89
b. Metode Mengurangi Konflik.....	92
c. Metode Menyelesaikan Konflik	94
C. Analisis Kelemahan dan Keunggulan Manajemen Konflik	
MAN Lab UIN Yogyakarta.....	96
1. Kelemahan.....	97
2. Keunggulan.....	101
BAB IV: PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Telaah Pustaka	11
Tabel 2.1 Struktur OrganisasiMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	38
Tabel 2.2 Struktur Tata UsahaMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	39
Tabel 2.3 Progam JurusanMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	40
Tabel 2.4 Daftar Jumlah Siswa-siswiMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2013/2014	42
Tabel 2.5 Daftar Prestasi Siswa-siswiMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	43
Tabel 2.6 Daftar Prestasi Guru dan PegawaiMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	44
Tabel 2.7 Daftar Sarana dan Fasilitas Pendukung MAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	45
Tabel 3.1 Daftar Guru TambahanMAN Lab UIN Yogyakarta	
Tahun 2014/2015	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Teknik	25
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber	26
Gambar 1.3 Alur Skema Penelitian.....	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta Tahun 2013-2014**”. Untuk menghindari kesalahan tafsir dalam memahami judul skripsi ini, peneliti membatasi istilah-istilah yang ada pada judul sebagai berikut:

1. Manajemen Konflik

Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pengelolaan sumber daya secara efektif guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.¹ Definisi manajemen menurut Amirullah adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.² Sedangkan definisi manajemen menurut Mary Parker Follet (1997) yang dikutip oleh Ernie Tisnawati dan Kurniawan, adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu masalah melalui orang lain.³

¹ Peter Salim dan Yani Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Modern English Press, 1992), hlm. 923.

² Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 7.

³ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 5.

Sementara itu, konflik dalam Kamus Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai pertentangan, percekocan, atau perselisihan yang memanas.⁴ Sedangkan menurut Wirawan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik⁵.

Sedangkan definisi manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.⁶

Adapun manajemen konflik yang dimaksud dalam skripsi ini adalah proses penyusunan strategi konflik yang dilakukan oleh MANLab UIN Yogyakarta dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar tercipta resolusi konflik yang diinginkan.

2. Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta

Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta (MAN Lab UIN Yogyakarta) didirikan tahun 1969

⁴Peter Salim dan Yani Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 723.

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

⁶*Ibid.*, hlm. 129.

yang merupakan madrasah swasta dengan nama Madrasah Aliyah Laboratorium Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.⁷

Dalam perkembangannya dengan adanya Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2009 tanggal 6 Maret 2009 tentang Penetapan 59 (lima puluh sembilan) Madrasah Aliyah Negeri, maka Madrasah Aliyah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Adapun Peresmian dan Piagam Penegerian oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi D.I Yogyakarta atas nama Menteri Agama RI Nomor KW.12.4/4/PP.00/1730/2009 tanggal 23 Juni 2009 tentang Pemberian Piagam Penegerian dan Peresmian MAN Lab UIN Yogyakarta.⁸

Berdasarkan penegasan beberapa istilah dalam judul yang telah dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan “Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Negeri Universitas Islam Negeri Yogyakarta tahun 2013-2014” dalam penelitian ini ialah suatu penelitian yang ingin mengetahui tentang manajemen konflik yang dijalankan oleh Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta dalam proses pengendalian dan pengelolaan konflik sehingga tercipta resolusi konflik.

⁷Dokumentasi Laporan Praktikum Mandiri MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 17 Maret 2014.

⁸Dokumentasi Laporan Praktikum Mandiri MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 17 Maret 2014.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Manajemen konflik berarti bisa dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik untuk menyelesaikan konflik yang dihadapinya, juga dari pihak ketiga sebagai moderator, arbiter atau ombudsman.⁹

Terkait dengan manajemen konflik, peneliti melihat bahwa manajemen konflik adalah bentuk kesadaran terhadap konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik atau pihak organisasi. Karena adanya perbedaan latar belakang. Kepribadian, emosi, dan ego pada setiap individu diorganisasi yang dimana hal itu dapat menimbulkan konflik, maka untuk menjaga keefektifan suatu organisasi adalah dengan manajemen konflik.

Manajemen konflik di Indonesia kurang mendapatkan perhatian dari organisasi-organisasi maupun instansi pemerintah, mayoritas masyarakat dan organisasi di Indonesia memandang konflik adalah hal yang buruk dan merusak. Hal seperti ini dimulai dari misalnya, dalam pelajaran dan kursus-kursus diajarkan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4), diajarkan bahwa hidup itu merupakan suatu yang harmonis, selaras, seimbang dan serasi, dan konflik mengganggu keselarasan dan keharmonisan, serta keserasian hidup.¹⁰

⁹Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, hlm. 129.

¹⁰*Ibid.*, hlm.114.

Dengan adanya asumsi tentang konflik yang buruk dan merusak membuat konflik yang terjadi bukanya dikelola tetapi dihindari, penghindaran terhadap konflik membuat konflik yang terjadi tidak selalu tercipta solusi konflik, sehingga konflik yang lebih besar dan kompleks terjadi.¹¹ Padahal konflik-konflik tertentu dapat bersifat fungsional, oleh karenanya konflik menyebabkan organisasi-organisasi menjadi lebih efektif, dan konflik seringkali menjadi sebuah alat untuk mencapai inovasi dan perubahan organisatoris.¹²

Dari paparan yang disebutkan diatas menunjukan tentang urgensi dari penelitian ini yaitu, membuka kesadaran tentang memenej konflik. Manajemen konflik adalah sebuah alat untuk mengarahkan konflik destruktif menjadi konflik konstruktif sehingga tercipta kreatifitas dan inovasi dari anggota dan membuat organisasi menjadi sehat.¹³

Lembaga pendidikan Islam semakin berkembang dalam tatanan lembaga pendidikan di Indonesia. Manajemen konflik menjadi aspek yang penting untuk menjaga lembaga pendidikan Islam tetap solid dan berprestasi. Manajemen konflik menjaga lembaga dari ancaman timbulnya konflik yang bisa menimbulkan perpecahan dalam lembaga pendidikan Islam.

Untuk memfokuskan penelitian ini, maka MAN Lab UIN Yogyakarta dipilih sebagai subjek penelitian karena beberapa hal diantaranya: MAN Lab

¹¹*Ibid.*, hlm.114-115.

¹²Winardi, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 1.

¹³*Ibid.*, hlm. 130.

UIN Yogyakarta adalah madrasah yang sudah mendapatkan akreditasi A dengan Nilai 93,40 (SK. BAN-S/M Provinsi D.I Yogyakarta Nomor 12.1/BAP/TU/XI/2010), Madrasah yang siswa-siswi serta gurunya memiliki banyak prestasi dalam tingkat regional maupun nasional. Dan juga pihak madrasah yang mengembangkan kualitas kelembagaan ke arah yang maindate dengan sumber daya manusianya (guru dan karyawan) yang berkualitas, menciptakan suasana ukhuwah islamiyah dengan mengartikulasikan ajaran Islam secara profesional ke dalam konteks kehidupan sehari-hari sehingga norma agama dapat dijalankan sesuai dengan sofistifikasi masyarakat.¹⁴

Dari observasi pra penelitian, diketahui bahwa MAN Lab UIN Yogyakarta masih mengalami keterbatasan sumber yang ada di lembaga yaitu fasilitas, anggaran, jabatan, kesempatan untuk berkarier dan sebagainya¹⁵. Menurut Wirawan, keterbatasan itu menimbulkan terjadinya kompetisi diantara manusia untuk mendapatkan sumber yang diperlukanya dan hal ini sering menimbulkan konflik.¹⁶ MAN Lab UIN Yogyakarta juga masih menghadapi persepsi masyarakat tentang lembaga pendidikan Islam yang kuno, juga pandangan masyarakat bahwa sekolah unggulan adalah lembaga pendidikan umum. Hal ini dapat mengakibatkan kepercayaan diri lembaga

¹⁴Dokumentasi Praktikum Mandiri MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tanggal 17 Maret 2014.

¹⁵Praktikum Mandiri MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tanggal 17 Maret 2014.

¹⁶Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, hlm. 8.

dan anggotanya menurun hingga menyebabkan kurang kompetenya lembaga pendidikan Islam dalam bersaing dengan lembaga pendidikan umum.¹⁷

Tujuan dari manajemen konflik adalah untuk menciptakan kesehatan organisasi, organisasi yang sehat tidak hanya akan *survive* dalam perubahan lingkungan organisasi, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dan berkembang dalam jangka panjang.¹⁸ Hal ini menjadikan manajemen konflik adalah alat yang dibutuhkan untuk sebuah lembaga pendidikan Islam untuk terus berkembang dan kompetitif.

Dari paparan yang dijelaskan diatas, peneliti merasa layak untuk masalah mengenai manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta untuk diteliti dalam rangka penyusunan skripsi. Judul diatas , untuk saat ini begitu relevan terlebih setelah peneliti belum mendapatkan literatur yang secara spesifik mengkaji tentang manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“bagaimana manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta ?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran manajemen konflik yang dilakukan MAN Lab UIN Yogyakarta.

¹⁷Praktikum Mandiri MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tanggal 17 Maret 2014.

¹⁸Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, hlm. 130.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih informasi ilmiah yang sangat berharga untuk masyarakat khususnya dalam lembaga pendidikan yang masih memandang konflik sebagai hal yang mutlak negatif dan masih sangat jarang mengaplikasikan sistem manajemen konflik. Selain itu diharapkan dari hasil penelitian ini tercipta lembaga-lembaga pendidikan berlabel Islam yang mengaplikasikan manajemen konflik untuk menjaga kesolidan dan kompetisi dalam kinerja memajukan lembaga.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi MAN Lab UIN Yogyakartayakni tercipta kesadaran manajemen konflik yang kuat dalam benak para anggota betapa nilai-nilai manajemen konflik dalam sebuah organisasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi.
- b. Dapat menambah referensi baru bagi Jurusan Manajemen Dakwah terutama dalam membangun manajemen konflik yang kuat.
- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi untuk lebih mendalami manajemen konflik khususnya bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah yang diharapkan nantinya akan menjadi seorang manajer.

F. Kajian Pustaka

Sudah ada beberapa penelitian mengenai manajemen konflik. Namun penelitian mengenai manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta menurut hemat peneliti, belum menemukannya. Berikut beberapa penelitian-penelitian skripsi yang mempunyai kajian yang sama dan dijadikan penelitian terbaru adalah:

Skripsi Moh. Fadli (2008) yang berjudul “Respon Organisasi Majelis Mujahidin Indonesia terhadap Tuduhan Terorisme tahun 2001-2007 di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Manajemen Konflik)”. Skripsi ini membahas tentang organisasi MMI menjawab tentang tuduhan terorisme yang dituduhkan pada organisasinya dengan pendekatan manajemen konflik yang digunakan oleh organisasi MMI.¹⁹

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 FAKI dalam menyikapi tentang perkembangan neo komunisme dan menanggulangi wajah-wajah komunitas dalam bentuk ideologi. Penelitian ini hanya mengupas strategi dan metode penyelesaian dari kacamata FAKI semata.²⁰

¹⁹Moh. Fadli, Respon Organisasi Majelis Mujahidin Indonesia terhadap Tuduhan Terorsme Tahun 2001-2007 di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Manajemen Konflik), *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008).

²⁰Slamet Riyanto,Manajemen Konflik Front Anti Komunisme Indonesia (FAKI) Dalam Merespon Neo Komunisme di Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010) .

Firdausi Nuzula (2014) dalam skripsinya berjudul “Manajemen konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta”. Skripsi ini membahas tentang strategi konflik, penekanan konflik, dan penyelesaian konflik, skripsi ini meneliti tentang konflik yang ada di Pondok Pesantren Nurul Ummah dan proses penanganannya sampai resolusi konflik. Jadi penelitian ini hanya memfokuskan tentang manajemen konflik yang ada di Pondok Pesantren Nurul Ummah Yogyakarta.²¹

Selanjutnya Jurnal dari Adi Mardianto yang berjudul “Penggunaan Manajemen Konflik Ditinjau dari Status Keikutsertaan dalam Mengikuti Kegiatan Pecinta Alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta”, dalam jurnal ini meneliti tentang efektifitas penggunaan manajemen konflik jika diterapkan terhadap individu-individu berbeda. Pada penelitian ini dijelaskan tentang efektifitas dan resolusi yang didapatkan dari manajemen konflik yang diterapkan.²²

²¹Firdausi Nuzula, *Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

²²Mardianto.dkk, *Penggunaan Manajemen Konflik Ditinjau dari Status Keikutsertaan dalam Mengikuti Kegiatan Pecinta Alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*,jurnal psikologi,No.2.

Tabel 1.1**Kajian Pustaka**

No	Masalah	<i>Setting</i> penelitian	Hasil penelitian
1	Tuduhan terorisme	Organisasi Majelis Mujahidin Indonesia tahun 2008	Manajemen konflik di MMI lemah dan tumpul dalam pola berdakwah dan kemas media massa yang terkesan monoton dan eksklusif
2	Neo komunisme	Organisasi Front Anti Komunis Indonesia tahun 2010	Strategi manajemen konflik FAKI yaitu pengabaian, kooperasidan konfrontasi.
3	Konflik individu dan konflik antar kelompok	Pondok Pesantren Putri Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta tahun 2014	Konflik individu dipengaruhi oleh faktor ekonomi, dan masalah keluarga. sedangkan konflik antar kelompok dipengaruhi oleh peraturan pondok dan gengsi.
4	Konflik interpersonal dan intrapersonal	Kelompok Pecinta Alam Universitas Gadjah Mada Yogyakarta tahun 2000	Ada perbedaan penggunaan manajemen konflik pada mahasiswa yang aktif dalam kegiatan dibandingkan mahasiswa yang tidak mengikuti kegiatan

Dari tabel diatas menunjukan bahwa, dari segi masalah penelitian hampir memiliki kesamaan pada tabel nomor tiga dan empat, tapi pada penelitian ini menjabarkan masalah konflik yang dihadapi pada dua jenis konflik yaitu destruktif dan konstrutif. Sedangkan pada *setting* penelitian tidak ada kesamaan pada tabel telaah pustaka diatas. Dan pada hasil yang akan didapat tentunya berbeda karena penelitian ini memfokuskan pada penerapan manajemen konflik yang dilakukan oleh MAN Lab UIN Yogyakarta.

Jadi dari paparan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa penelitian ini adalah penelitian baru, tidak ada unsur plagiasi dan dengan hal

ini menurut hemat peneliti, permasalahan yang peneliti kaji layak untuk diteliti dalam rangka menyusun skripsi.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Manajemen Konflik

a. Konflik

Konflik menurut Wirawan adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.²³ Sedangkan menurut Winardi konflik dalam organisasi berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang atau kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.²⁴

1) Jenis-Jenis Konflik

Secara garis besar, Winardi membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu:²⁵

a) Konflik Destruktif

Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau individu-individu dan atau organisasi atau organisasi-organisasi yang terlibat didalamnya. Konflik demikian misalnya terjadi, apabila tidak efektifnya

²³Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, hlm. 5.

²⁴Winardi, *Manajemen Konflik...*, hlm.1.

²⁵*Ibid.*, hlm. 5-6.

kerjasama dan tidak adanya persesuaian paham tentang tujuan-tujuan kelompok dalam organisasi.

Konflik-konflik destruktif yang timbul secara menyeluruh dapat menyebabkan berkurangnya efektifitas individu-individu, kelompok-kelompok dan organisasi organisasi, karena terjadi gejala menyusutnya produktifitas dan kepuasan.

b) Konflik Konstruktif

Konflik konstruktif menyebabkan timbulnya keuntungan-keuntungan bagi individu-individu dan atau kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi yang terlibat di dalamnya.

Keuntungan yang didapat dari konflik demikian adalah kreatifitas dan inovasi yang meningkat, upaya yang meningkat dalam bekerja, ikatan (kohesi) yang makin kuat, dan ketegangan yang menyusut.

2) Tipe-Tipe Konflik²⁶

a) Konflik di dalam Individu Sendiri

Konflik di dalam individu sendiri adalah suatu pertentangan yang terjadi pada masing-masing individu karena adanya suatu masalah yang dialami.

²⁶*Ibid.*, hlm. 8-11.

Konflik dapat terjadi apabila seseorang mendapat beban berlebihan atau apabila seseorang mendapat tanggung jawab yang terlampau banyak.

b) Konflik antar Pribadi

Konflik ini terjadi antara seorang individu atau lebih sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional.

c) Konflik antar Kelompok

Konflik antar kelompok adalah situasi konflik yang melibatkan individu-individu yang terkumpul dalam suatu kelompok.

Situasi konflik ini muncul di dalam organisasi, sebagai suatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait.

d) Konflik antar Organisatoris

Pada konflik ini adalah ketidaksesuaian paham antara serikat-serikat dan organisasi-organisasi yang memperkerjakan anggota-anggota mereka.

b. Manajemen Konflik

Definisi manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.²⁷

²⁷*Ibid.*, hlm. 129.

1) Aspek-Aspek Manajemen Konflik

Winardi menggunakan pendekatan *cooperativeness* dan *assertiveness* dalam aspek-aspek manajemen konflik. *Cooperativeness* adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan minat pihak lain. *Assertiveness* adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri. Dari kedua pendekatan itu dapat lima gaya manajemen konflik, yaitu..²⁸

a) Tindakan Menghindari

Bersikap tidak kooperatif dan tidak asertif, menarik diri dari situasi yang berkembang dan atau bersikap netral dalam segala macam “cuaca”.

b) Kompetisi atau Komando Otoritatif

Bersikap tidak kooperatif, tetapi asertif, bekerja menentang keinginan pihak lain, berjuang untuk mendominasi atau memaksakan segala sesuatu agar sesuai dengan kesimpulan tertentu, dengan menggunakan kekuasaan yang ada.

c) Akomodasi atau Meratakan

Bersikap kooperatif, tetapi tidak asertif. Membiarkan keinginan pihak lain menonjol, meratakan perbedaan-perbedaan guna mempertahankan harmoni yang diciptakan secara buatan.

²⁸Winardi, *Manajemen Konflik...*, hlm.. 18.

d) Kompromis

Bersikap cukup kooperatif dan asertif, tetapi tidak hingga tingkat ekstrim. Bekerja menuju ke arah pemuasan kepentingan parsial semua pihak yang berkepentingan, melaksanakan upaya tawar-menawar untuk mencapai pemecahan-pemecahan tetapi bukan pemecahan optimal, hingga tak seorang pun merasa bahwa ia menang atau kalah secara mutlak

e) Kolaborasi atau Pemecahan Masalah

Bersikap kooperatif maupun asertif, berupaya untuk mencapai kepuasan benar-benar setiap pihak yang berkepentingan, dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada, mencari dan memecahkan masalah sedemikian rupa, hingga setiap orang mencapai keuntungan sebagai hasilnya.

Dari gaya manajemen yang diterapkan, akan menimbulkan hasil yang berbeda-beda. Dari gaya manajemen yang telah disebutkan, akan menimbulkan hasil berupa:²⁹

a) Konflik “kalah-kalah”

Konflik kalah-kalah terjadi, apabila tidak ada pihak yang terlibat konflik mencapai keinginannya yang sebenarnya, dan alasan-alasan mengapa terjadinya konflik

²⁹*Ibid.*, hlm. 19.

tidak mengalami perubahan. Hasil kalah-kalah biasanya akan terjadi, apabila konflik dimenej dengan gaya menghindar, akomodasi, meratakan dan atau kompromis.

b) Konflik “menang-kalah”

Konflik menang-kalah terjadi, apabila salah satu pihak mencapai apa yang dinginkanya dengan mengorbankan keinginan pihak lain. Hal tersebut terjadi karena adanya persaingan, dimana orang mencapai kemenangan melalui kekuatan, ketrampilan yang superior, atau karena unsur dominasi.

c) Konflik “menang-menang”

Konflik menang-menang diatasi dengan jalan menguntungkan semua pihak yang terlibat konflik yang bersangkutan. Hasil ini akan didapat dengan menggunakan gaya manajemen konflik kolaborasi.

Dari beberapa aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek utama dalam manajemen konflik adalah manajemen konflik konstruktif dimana penanganan dan pengelolaan konflik ditujukan untuk kesehatan dan kemajuan organisasi tanpa menghilangkan interaksi sosialnya dan manajemen konflik destruktif dimana penanganan dan pengelolaan konflik dengan cara yang buruk dan dimanfaatkan untuk kepentingan sendiri dan merusak interaksi sosial.

2) Metode-Metode Manajemen Konflik

Winardi menyebutkan, ada tiga metode dalam mengelola konflik, yaitu³⁰:

a) Menstimulasi Konflik

Pada keadaan konflik yang rendah, akan mengakibatkan timbulnya sikap pasif pada anggota atau karyawan. Maka untuk merangsang kinerja sehingga optimal adalah dengan menstimulasi konflik dan mengendalikannya sesuai sasaran.

Metode stimulai konflik antara lain:

1. Menyertakan orang luar.
2. Bertindak bertentangan dengan apa yang umum berlaku.
3. Merestrukturisasi organisasi yang bersangkutan.
4. Merangsang persaingan.
5. Memilih manajer yang tepat.

b) Metode Mengurangi Konflik

Metode pengurangan konflik mengurangi antagonisme yang timbul karena konflik. Jadi, metode tersebut memenej konflik dengan jalan “mendinginkan situasi yang panas”, tetapi mereka sekali tidak

³⁰*Ibid.*, hlm. 79.

memepersoalkan kausa yang menyebabkan timbul konflik orisinal tersebut.

Metode yang digunakan untuk pengurangan konflik antara lain:

1. Menyediakan informasi kepada masing-masing kelompok tentang kelompok lain, tetapi dengan impresi negatif yang telah muncul, sehingga mereka menolaknya.
2. Memperbanyak kontak-kontak yang menyenangkan antara kelompok-kelompok yang ada.
3. Meminta agar para pemimpin kelompok melakukan perundingan dan memberikan informasi positif antara masing-masing kelompok.

c) Metode Menyelesaikan Konflik

Para manajer menyelesaikan konflik yang ada dengan menggunakan metode:

1. Dominasi yaitu manajer menekan konflik dan bukan menyelesaikanya dengan jalan memaksa konflik tersebut selesai atau menimbulkan situasi “menang-kalah” dimana pihak yang kalah terpaksa mengalah.
2. Kompromis yaitu dengan cara manajer menghimbau pihak-pihak yang berkonflik untuk mengorbankan

sasaran-sasaran tertentu, guna mencapai sasaran-sasaran lain.

3. Pemecahan problem integratif yaitu pihak-pihak yang berkonflik bekerja sama untuk memecahkan problem yang timbul diantara mereka.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian sebagai alat pendukung dalam penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang valid atau sintesis yang sempurna dalam penelitian ilmiah skripsi. Adapun metode penelitian yang nantinya peneliti akan gunakan dalam skripsi adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian jika berdasarkan tempat, maka termasuk penelitian lapangan (*field research*),³¹ karena data dan informasinya nanti akan diperoleh dari kegiatan lapangan di MAN Lab UIN Yogyakarta. Jika berdasarkan metode, maka penelitian ini adalah penelitian kualitatif³² karena Peneliti akan mendeskripsikan dan mencermati kondisi alamiah objek penelitian. Objek alamiah adalah objek yang berkembang apa

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet ke-7(Bandung,Alfabeta,2004),hlm.7.

³²Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yangberlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara tringulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan maknadaripada generalisasi. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung, Alfabeta, 2007), hlm. 38.

adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.³³

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga kependidikan, Tenaga Pendidik, dan Ketua OSIS dari bidang Pelajar di MAN Lab UIN Yogyakarta dengan asumsi bahwa mereka yang memiliki kewenangan dalam merumuskan kebijakan mengenai manajemen konflik.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta.

4. Sumber Data

Data primer³⁴ dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan, Tenaga Pendidik, dan Siswa-siswi MAN Lab UIN Yogyakarta, karena elemen dari masing-masing bidang itu akan memberikan informasi secara langsung kepada peneliti untuk tujuan pengambilan data yang berkenaan dengan penelitian.

³³*Ibid.*, hlm 37.

³⁴Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 36.

Data sekunder³⁵ dalam penelitian ini adalah bacaan, literatur, dan dokumentasi dari MAN Lab UIN Yogyakarta yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Agar mendapatkan data yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi³⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi non parsipatif. Dalam teknik observasi non parsipatif maka peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, tetapi tidak berpartisipasi dalam kegiatan mereka. Dengan menggunakan observasi non partisipan, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan tetapi tidak sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.³⁷

Dengan observasi ini, peneliti mengamati dan mendeskripsikan fakta yang terlihat maupun yang didengar secara cermat mengenai manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta.

³⁵Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, (Bandung, Alfabeta, 2007), hlm. 378.

³⁶Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 115.

³⁷Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: TERAS, 2009), hlm. 58.

b. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁸metode ini digunakan dengan cara berdialog langsung dengan Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Siswa-siswa MAN Lab UIN Yogyakarta.

Adapun jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan berdasarkan pedoman interview yang telah disiapkan secara lengkap dan cermat, dengan suasana tidak formal.³⁹Hasil wawancara akan direkam menggunakan aplikasi *recorder* yang ada di *handphone* maupun didokumentasikan dalam bentuk catatan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi⁴⁰ dilakukan dengan cara mengambil dokumentasi hal-hal yang terkait dengan organisasi agar menjadi suatu acuan dalam penelitian yang dilakukan.⁴¹ Metode ini peneliti gunakan untuk melengkapi dan mengoreksi data-data yang diperoleh

³⁸Koetcoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1991), hlm. 31.

³⁹Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002), hlm. 33-34.

⁴⁰Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. 12, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.206.

⁴¹Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Rrmaja Rosdakarya, 2004), hlm. 180.

dari wawancara dan observasi dengan *otobiografi*, catatan-catatan harian, berita koran atau surat kabar, artikel, majalah foto-foto dan lain-lain yang sesuai dengan tujuan penelitian.

6. Analisis Data

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

Tahapan-tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data adalah sebagai berikut:⁴²

- a. Mengumpulkan data yaitu data yang dikumpulkan berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. Mengklarifikasikan 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.

7. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada penelitian ini yaitu dengan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yaitu pemeriksaan data dengan sesuatu diluar data sebagai pembanding data tersebut membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan keadaan

⁴²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 336.

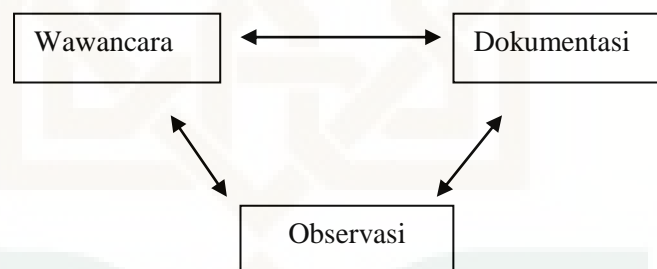
seseorang dengan berbagai pandangan, serta membandingkan hasil wawancara dengan hasil wawancara dengan hasil wawancara dokumen yang berkaitan.⁴³ Pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.⁴⁴

Gambar 1.2.

Triangulasi Teknik



b. Triangulasi Sumber

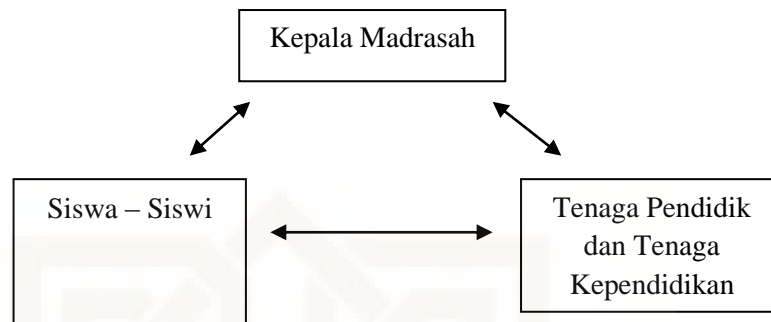
Triangulasi sumber berarti mengecek ulang derajat kepercayaan yang diperoleh melalui sumber yang berbeda.⁴⁵

⁴³Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif, teori dan praktik*, (Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2013), hlm. 219-221.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 440.

⁴⁵*Ibid.*, hlm. 440.

Gambar 1.3
Triangulasi Sumber



I. Sistematika Pembahasan

Tujuan pembuatan sistematika pembahasan adalah untuk memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi, sehingga tersusun dan terstruktur dengan jelas dan lengkap serta mengarah kepada pokok permasalahan. Adapun sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut:

Bab satu, berisi tentang pendahuluan yang mengemukakan kerangka dasar yang dijadikan landasan peneliti dan pembahasan skripsi ini, yang mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas tentang gambaran umum MAN Lab UIN Yogyakarta yang meliputi: sejarah berdirinya dan perkembangannya, visi, misi, tujuan dan strategi, struktur organisasi, program pendidikan, kondisi siswa-siswi, sarana dan prasarana di MAN Lab UIN Yogyakarta.

Bab tiga, yaitu berisi tentang uraian hasil dari analisis manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta.

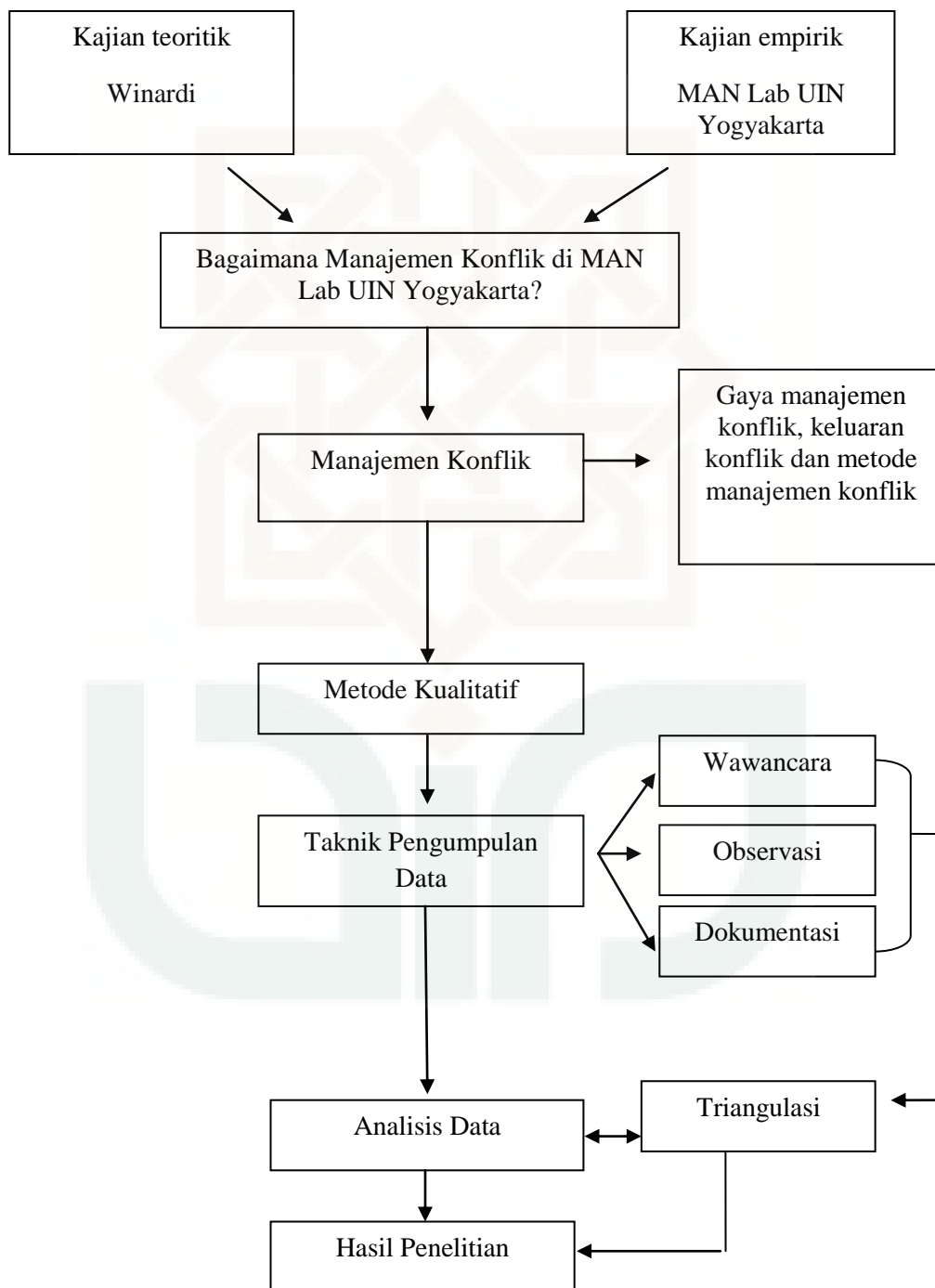
Bab empat, yaitu penutup yang memuat tentang kesimpulan, saran-saran yang dipandang perlu, serta kata penutup. Pada bagian akhir skripsi akan dicantumkan pula daftar pustaka serta lampiran-lampiran



J. Alur Skema Penelitian

Gambar 1.3

Alur Skema Penelitian



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis manajemen konflik MAN Lab UIN Yogyakarta maka dapat disimpulkan bahwa:

Manajemen konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta adalah manajemen konflik konstruktif, segala pengelolaan konflik dan pengendalian konflik didasarkan pada kemajuan dan perubahan ke arah positif untuk MAN Lab UIN Yogyakarta. Gaya atau pendekatan yang dilakukan oleh MAN Lab UIN Yogyakarta dalam menghadapi konflik didasarkan pada kepentingan bersama, metode-metode yang digunakan dalam memenej konflik dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir hal-hal yang destruktif dari konflik. Dengan mengedepankan musyawah dan komunikasi yang intensif juga tidak adanya pemanfaatan konflik untuk kepentingan pribadi atau kepentingan satu kelompok tertentu menjadikan manajemen konflik mampu membuat MAN Lab UIN Yogyakarta meminimalkan aspek-aspek destruktif dari konflik yang ada diorganisasinya dan memaksimalkan aspek-aspek konstruktif dari konflik yang ada

B. Saran

1. Untuk Subjek Penelitian

- a. Karena MAN lab UIN Yogyakarta bukanlah lembaga profit atau organisasi industri yang memiliki unit khusus dalam memanajemen konflik semacam bidang personalia, maka hendaknya bidang

bimbingan konseling dioptimalkan dalam peranannya memanajemen konflik.

- b. Pengetahuan dan pembelajaran tentang manajemen konflik bagi masing-masing individu harus ditingkatkan, agar masing-masing individu mampu menangani konflik yang dialaminya dan sebagai bekal pengetahuan untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- e. Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini, hendaknya menggunakan teori aspek-aspek manajemen konflik yang berbeda, misalkan teori gaya manajemen dari Grid ataupun Gottman dan Korkoff.
- f. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya memperluas penelitian mengenai ruang lingkup konflik, misalkan konflik interes, konflik realistik dan nonrealistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mardianto.,dkk. "Penggunaan Manajemen Konflik ditinjau dari Status Keikutsertaan dalam Mengikuti Kegiatan Pecinta Alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta." *Psikologi*, 2000: NO. 2, 111-119.
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: TERAS, 2009.
- Amirullah dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana. 2007.
- Dedy Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru dan Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Dudung Abdurrahman. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2002.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Firdausi Nuzula. *Manajemen konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Hendrick. William. *Bagaimana Mengelola Konflik*. Jakarta: abaumi Aksara, 1996.
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif, teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Akasara, 2013.
- Koetcoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 1991.
- Moh.Fadli. *Respon Organisasi Majelis Mujahidin Indonesia terhadap Tuduhan Terorsme Tahun 2001-2007 di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Manemen Konflik)*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Peter Salim dan Yani Salim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: English Press, 1992.
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Slamet Riyanto. *Manajemen Konflik Front Anti Komunis Indonesia(FAKI) Dalam Merespon Neo Komunisme di Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. 12, . Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

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

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet ke-7. Bandung, Alfabeta, 2004.

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

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

WAWANCARA	
Narasumber	Drs. Wiranto Prasetyahadi, M.Pd
Jabatan	Kepala Sekolah
Hari/tanggal	Kamis, 7 Mei 2015
Waktu	13:00 WIB
Lokasi	MAN Lab UIN Yogyakarta

Bagaimana pendapat bapak tentang konflik?

“pendapat bagaimana ini mas? Definisi atau apa?”

Iya pak definisi

“Konflik itu menurut saya ya mas itu adanya suatu masalah dalam diri pribadinya itu konflik pribadi, ada suatu masalah dengan orang lain, dengan lembaganya, dan masalah itu bisa disebabkan berbagai hal yang menimbulkan suatu pertentangan-pertentangan sehingga tercipta suatu kondisi yang disebut konflik”

Jadi masalah didalam individu sendiri bisa berakibat konflik?

“ y kalo bisa dikata ya mas, setiap orang itu punya masalahnya sendiri, punya kehidupanya sendiri, jadi kita harus saling memahami saja”

Apakah setiap individu disini memiliki konflik?

“Kalo menurut saya ya pasti ada”

Bagaimana itu pak jika konflik didalam individu sendiri?

“bagaimana apanya mas”

Ya pengelolaanya, keadaanya apakah semua ditangani oleh MAN Lab UIN Yogyakarta?

“kita itu sebuah lembaga ya mas, ada sebuah batasan dalam mengatur dan mengurus warga di MAN Lab ini, jadi kita tidak bisa mengurus urusan yang bukan tentang tugasnya disini. Biarkan mereka menagani konfliknya sendiri, tapi kalo mereka mau curhat tentang konflik itu, ya saya dengan senang hati mendengarkan”

Kalau untuk hal yang tidak bisa ditangani, misal masalah pribadi?

“sesuatu yang tidak bisa saya sebagai Kepala Sekolah dan pengurus lainnya tangani, misal tadi yang bersifat privasi, ya kami khusnudzon saja”

Apakah tidak ada pendekatan lain pak?

“kita juga harus menciptakan kemadirian dalam diri individu disini kan mas, pada konflik-konflik yang tidak bisa kita tangani langsung kita memiliki progam-progam untuk meminimalisirnya ya, kita sering diskusi diacara rapat dinas, kita punya mata pelajaran agama, *life skill*, ekstrakurikuler kita banyak, ya seperti hal-hal itu lah”

Bagaimana MAN Lab UIN sebagai lembaga/organisasi memandang konflik?

“konflik itu tidak bisa dihindari ya mas, MAN Lab ini bisa dikatakan belum lama berdiri, masih banyak yang harus diperbaiki dan harus dikembangkan, kita tidak mau ada istilahnya itu, emm..hal-hal yang menghambat lah dalam perkembangan ke arah yang lebih baik, terutama konflik, maka kita itu harus pinter-pinter lah dalam mengelola itu, biar tidak merusak tetapi memperbaiki”

Menurut bapak, apakah konflik dibutuhkan di MAN Lab UIN?

“tergantung situasi konfliknya dulu mas,kita lihat kita perhatikan, tapi secara garis besar konflik ya kadang kita butuhkan”

Konflik yang bagaimana yang dibutuhkan MAN Lab UIN Yogyakarta?

“tentunya yang membuat makin rajin belajar, mengajar, kerja karyawan juga, yangbisa diambil manfaatnya”

Apakah semua konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta selama ini bersifat baik semua? Bagaimana kalau yang bersifat buruk?

“konflik yang ada kan gak semua baik juga kan mas, ada dimana berakibat buruk atau sifatnya sudah buruk, sudah jelas kita memiliki aturan yang ada, ya kita sesuaikan dengan aturan yang ada saja, bila harus kena sangsi ya kita sangsi, bila cuma kita beri surat peringatan yang kita beri SP”

Apakah konflik relevan bagi organisasi seperti MAN Lab UIN Yogyakarta yang notabene lembaga Islam?

“konflik ya dimana-mana ada mas, diorganisasi Islam pun tidak bisa luput, ya karena seringnya bersama itukan mereka, capek mengajar capek belajar sehingga mudah tersinggung, ya bisa pula karena tidak sependapat dengan

kebijakan pula mas, intinya bila saya melihat itu wajar konflik itu ada karena mereka tidak satu kepala ya mas”

Apakah konflik dianggap sesuatu yang wajar oleh MAN Lab UIN Yogyakarta?

“singgungan-singgungan kecil itu hal yang wajar mas, gak mungkin itu sesuatunya berjalan lempeng-lempeng aja, kadang juga ada yang curhat ke saya, tentang masalah yang dihadapi, ya dengan sesama guru, dengan murid-murid disini atau bisa juga karena kekurangan saya juga, jadi saya seneng mereka mengadu langsung”

Apa sih pak manfaat konflik yang selama ini terjadi MAN Lab UIN Yogyakarta?

“ya membuat murid disini makin dewasa, pembelajaran diri lah, makin pengalaman, guru-guru juga makin disiplin, organisasi makin maju”

Apakah konflik bisa membuat sesuatu hal di MAN Lab UIN Yogyakarta menjadi lebih baik?

“pada keadaan tertentu bisa, nanti kan akan ada timbul suatu keadaan yang tidak pasif mas, banyak hal-hal yng tampak kepermukaan nanti, misal suatu pendapat kah, saran kah atau solusi-solusi”

Bagaimana kalo konflik intensitasnya kecil?

“Ya memang disini konfliknya intensitasnya rendah ya kadang kita berikan suatu efek kejut aja”

Bagaimana cara memberikan suatu efek kejut itu pak? Apakah hal itu perlu? Lalu apa contohnya?

“saya kan butuh masukan-masukan saran-saran, tanggapan dan reaksi dari pada warga disini tentang hal-hal yang kurang dan harus dibenahi mas, jika mereka pada diem ayem-ayem aja kan repot gak ada perubahan nantinya, akan begini-begini terus. Nah biasanya saya membuat hal baru, biar mereka terangsang menanggapi, meskipun kadang ada yang responya berlebihan hingga timbul sedikit konflik tapi ya bagus juga, nanti kan ada masukan dan saran-saran, seneng saya. Ya yang paling sering membuat kebijakan baru.

Apa contoh kebijakanya yang bapak ambil? dan bagaimana respon mereka?

“kebijakan-kebijakan ini yang sudah saya terapkan itu, gerbang wajib tutup jam tujuh tepat dan sinkronisasinya maka absensi dengan finger print itu di kantor TU ada sekarang, ya mereka kan kaget, haru tet jam tujuh, wah rame kebijakan itu mas, banyak masukan-masukan gini-gini, ya malah bagus to, banyak masukan untuk kemajuan yang saya dapat”

Bagaimana bapak mengetahui tentang respon mereka? Dan apa biasanya respon bapak setelah mengetahui hal itu?

“saya itu orangnya gak bisa diem mas, saya muter ke kantor-antor guru dan lainnya, saya tanya keluhanya apa, trus saya diskusikan solusinya, kurangnya peraturan yang ada apa, saya diskusikan bersama, biar semua enak kan, bagaimana dengan tugas si ini, si itu, apa yang perlu diperbaiki, saya diskusikan bareng, biar pada plong semua, kerjanya juga lebih enak nantinya”

Lalu kenijakan yang sudah bapak ambil dalam merangsang persaingan apa pak?

“sekarang saya menggunakan acuan kinerja pada karyawan dan guru, kalo murid kan ya sudah jelas lah persainganya itu pada rangking. untuk merangsang hal itu, saya akan menetapkan yang kinerjanya bagus untuk mengisi kepanitiaan pada acara-acara yang diadakan oleh MAN Lab. Jadi yang jadi panitia ya bagus, banyak juga yang belum bisa terima ya karena mungkin ya gak terpilih, tapi saya panggil, saya kasih masukan agar meningkatkan kinerjanya, biar semua semangat, ada juga bonus untuk yang beprestasi mas”

Bagaimana jika ada pihak-pihak yang tidak puas dengan kebijakan itu pak?

“bila ada pihak yang tidak puas atau tidak suka dengan kebijakan yang saya ambil, maka saya akan mengundangnya untuk berdiskusi dan mencari solusi, untuk itu saya akan mendengarkan dan endingnya kita mecapai kesepakatan bersama”

Tapi apakah hal itu juga bisa berakibat pada konflik antar individu?

“ya mungkin saja, ada kecemburuan sosila pastinya, tapi kan ya saya panggil, saya ajak bicara tadi”

Mengganggu kinerja gak pak kecemburuan sosial yang seperti ini?

“oh itu mas, kadang itu kerja samanya berkurang ya, ya gimana ga berkurang, lihat-lihatan aja malu, terus juga agak stres, bandel kalo murid itu, ya sebatas itu aja mas”

Untuk konflik-konflik yang tidak diinginkan atau buruk itu penanganannya seperti apa pak?

“disini kan sudah ada tata tertibnya mas, untuk semua warga disini harus wajib mentaati, juga bagi murid disini ada buku Pengembangan Kepribadian, sudah ada ketentuan apa yang tidak boleh dilakukan dan ada

sangsinya, jadi jika mereka melanggar maka harus kena sangsi sesuai pelanggaranannya”

Jadi semua kembali keperaturan ya pak?

“Iya mas kembali keperaturan saja, gak perlu repot-repot buat apa-atau apa, sudah ada tata tertibnya kan”

Apakah peraturan menyesuaikan individu-individunya pak, misal anak pondok gini, anak rumahan gini?

“kita harapkan semua pihak menuruti peraturan yang ada, bukanya peraturan yang menuruti pihak-pihak tertentu, kan begitu”

Untuk anak pondok ini pak, kan mayoritas anak pondok, apakah dengan ekstrakurikuler yang banyak disini tidak memberatkan?

“ektra kita gak intens mas, karena terbentur dengan jadwal peraturan pondok murid-murid disini, cuma seminggu tiga hari”

Bagaimana itu mengatur jadwal agar tidak bentrok dengan pondok pesantren pak?

“o..untuk masalah itu, kita ada rapat dinas setiap tiga bulan sekali dengan pihak lembaga-lembaga yang bekerja sama dengan kita, apabila ada hal yang perlu dibahas, yang kita diskusikan bareng, kita cari solusinya bersama di rapat itu mas, misal ya itu untuk jadwal ekstrakurikuler kita pangkas menjadi tiga hari dalam seminggu, gak apa-apa, yang penting murid-murid disini masih bisa mengikuti kegiatan yang ada”

Apakah siswa akan menjadi terbebani jika harus menuruti pada dua jadwal dari lembaga yang menaunginya?

“ya saya sadar siswa-siswi disini banyak yang terbebani dengan dua jadwal yang harus mereka ikuti, jadwal dari Pondok ya kan tidak bisa menuruti jadwal sekolah, mereka punya kebijakan sendiri ya kadang kita juga bingung dalam menentukan jadwal mas, kita juga tidak bekerja sama dengan satu pondok saja, sekitar sepuluh pondok, kan tidak bisa satu pendapat semua itu”

Bagaimana dengan siswa-siswi yang terbebani ini pak? respon dan tanggapan bapak gimana?

“iya saya sadar Siswa-siswi disini merasa keberatan dengan dualisme tanggung jawab yang mereka kerjakan ya, terkhusus Siswa-siswi Pondok Pesantren, kan mereka yang mondok itu mayoritas menghafal Al-Qur'an, jadi agak berat tugasnya, maka kami sering mengadakan rapat dinas dengan lembaga-lembaga yang bekerja sama dengan kami, kita cari solusinya bareng-bareng, jika ada jadwal yang dirubah, misal ekstrakurikuler dikurangi

ya gapapa, tapi kita juga berharap mereka juga memahami kondisi santrinya juga.

Apa program-program buat siswa agar menjaga keharmonisan antar siswa?

“kita mengajarkan nilai-nilai Islam dalam diri murid-murid disini, saling menghargai dan menyayangi, bukan apa-apa mas, itu juga bekal dia nanti dimasyarakat, jika ada hal yang melanggar itu, misal bertengkar atau mengatai temanya maka kita akan beri sangsi”

Apa yang paling utama dalam memecahkan masalah atau konflik di MAN Lab UIN Yogyakarta?

“saling bekerja sama dalam memecahkan masalah itu lebih diutamakan mas, kan ada hadist tentang jika bersatu akan sekuat bangunan”

WAWANCARA	
Narasumber	Nasiruddin,S.Ag
Jabatan	Tenaga pendidik
Hari/tanggal	Senin, 4 Mei 2015
Waktu	09:00
lokasi	MAN Lab UIN Yogyakarta

Pendapat bapak tentang konflik sendiri seperti apa?

“menurut saya ya mas, konflik itu masalah yang ada pada seseorang atau juga seseorang dengan orang lain, dan lama kelamaan masalah itu semakin berkembang-berkembang”

Lalu untuk konflik menurut keadaan di MAN LAB sendiri, menurut pandangan bapak seperti apa?

“ ya sama mas intinya itu ada masalah yang berkembang dan semakin meluas”

Bagaimana keadaan konflik di MAN Lab menurut sepengetahuan bapak?

“untuk konflik saya mengakui, bahwa dimanapun pasti ada ya mas yang namanya konflik, tapi untuk disini konflik nya kecil-kecil aja, tidak sampai parah si mas”

Apakah bapak setuju jika konflik bernilai positif?

“itu kondisisonal mas, dilihat kondisinya konflik itu, saya setuju jika ada hikmah dibalik konflik, konflik juga kan ada hikmahnya, apakah setelah konflik semakin bagus, semakin maju, tapi jika semakin besar konfliknya itu juga tidak baik mas”

Sebagai Tenaga Pendidik disini, apakah bapak merasa bahagia mengajar disini?

“bahagia mas”

Dalam hal apa biasanya bapak merasa paling bahagia?

“ya kalo kita lagi banyak tugas, terus terselesaikan tepat waktu, itu rasanya bahagia mas”

Pekerjaan disini, sampai dibawa kerumah gak pak?

“ya disini kan pekerjaanya lumayan banyak, gak bisa juga langsung diselesaikan disekolah, kadang saya bawa kerumah mas, dirumah juga punya anak, ada kegiatan didesa, lumayan capek si mas”

Apakah fasilitas disini sudah bagus pak?

“sudah mas, setiap tahun diperbaiki, Alhamdulillah”

Kalo hubungan antara Tenaga Pendidik disini gimana pak?

“hubunganya baik, orang-orang disini baik-baik”

Apakah pernah ada masalah yang terjadi antara Tenaga Pendidik?

“ya masalah ya ada mas, tapi masalah kecil saja setahu saya, belum pernah ada masalah sampai berat atau ribut”

Itu kira-kira kenapa ya pak kok sampai masalah itu tidak sampai besar?

“ya karena gini mas, kita selalu menjalin komunikasi dengan baik, kalo ada apa-apa, ada yang harus diperbaiki, kita akan komunikasikan dengan gurunya langsung, jika masalah pelanggaran yang dicatat terus ada tindakan dari BK”

Berarti terstruktur ya pak?

Iya mas, semua udah ada aturanya”

Biasanya masalah seperti apa pak yang sering terjadi ?

“ya paling kedisiplinan ya mas, gerbang yang harusnya terkunci, masih dibuka lagi, telat begitu, tugas yang mepet, ya begitu mas, intinya soal kedisiplinan”

Kalo ada pelanggaran dari tenaga pendidik, respon dari MAN Lab gimana pak?

“Ya nanti dicatat, trus di laporkan ke BK, nanti diberi teguran”

Apakah bapak sebagai Tenaga Pendidik sudah terpenuhi kebutuhan materil dan non materinya?

“cukup buat saya mas, cukup terpenuhi”

Bagaimana Tenaga Pendidik disini menjaga keharmonisan dengan siswanya?

“disini kan sholat nya berjamaah mas, itu bisa dijadikan alat untuk mengakrabkan”

Jadi menjaga komunikasi ya pak?

“iya, kita sebagai guru ikut dalam kegiatan, biar nantinya saling mengenal dengan murid-murid”

Apakah siswa-siswi disini sering curhat tentang masalahnya pada guru pak?

“o.. sering sekali mas, apalagi sama wali kelas yang paling sering”

Masalah apa biasanya yang dicurhatkan?

“disini rata-rata kan pondok pesantren ya mas murid-murid nya, ya biasanya tentang masalah-masalah di pondok, masalah keluarga, masalah dengan teman-temanya, ya seperti itu lah”

Yang paling sering dicurhatkan masalah apa pak?

“masalah keluarga mas, background ekonomi keluarga biasanya, terus *broken home* juga”

Apakah itu mengganggu kegiatan belajarnya siswa?

“iya mas, masalah eksternal itu yang mengganggu konsentrasinya murid-murid, belajarnya kan jadi tidak maksimal”

Terus apa respon bapak sebagai guru yang dicurhati?

“ya kita sebagai guru memberikan saran-saran, motivasi yang paling penting”

Apa ada respon dari pihak Tenaga Kependidikan MAN Lab tentang itu?

“o..gini mas, untuk maslah-masalah kecil biasanya tidak sampai ke atas, seperti tentang curhat-curhat itu, kita sebagai guru biar bisa menjadi teman juga dan enak dicurhat i gitu lho mas”

Apa murid-murid disini taat peraturan?

“murid-murid disini mayoritas pondok pesantren, jadi ahlaknya bagus, sifatnya baik”

Apa kenakalan atau pelanggaran yang dilakukan murid-murid disini biasanya pak?

“untuk kenakalan remaja disini saya kira hanya oknum ya mas, tidak mayoritas dari murid-murid disini, ya seperti ada yang ketahuan mabuk, itu yang paling parah, tidak mengerjakan tugas, telat itu yang setandar lah istilahnya mas”

lalu jika ada pelanggaran seperti itu apa tindakan dari MAN Lab?

“disini itu ada buku pengembangan kepribadian siswa namanya mas, dibuka itu ada skor-skor yang didapat jika melakukan pelanggaran, nanti buku itu di berikan kesiswa masing-masing satu buah, dibuka itu nanti ditanda tangani oleh wali murid dan wali kelas, jadi istilahnya *fear* lah, kalo ada siswa melakukan pelanggaran, dia akan mendapatkan skor”

Menurut bapak bagaimana pengelolaan konflik di MAN Lab ?

“menurut saya bagus mas, disini kamunikasinya bagus, jika ada apa-apa di komunikasikan baik dari guru ke atasan atau sebaliknya mas, nanti setiap sebulan sekali ada rapat guru, nanti di rapat itu di komunikasikan masalah yang ada, dicari jalan keluarnya bareng-bareng, jika ada peraturan juga di komunikasikan dengan baik, intinya itu komunikasi si mas”

Bagaimana hubungany guru dengan TU disini pak? Apa biasanya kendala-kendalanya?

“hubungan dengan TU disini ya baik saja mas, kalo perselisihan yang kadang terjadi, disini itu ya dalam urusan kepengurusan surat-surat, biasanya agak macet ya kerjanya, karena mungkin pihak TU nya nunggu komando dari atasan atau bagaimana mungkin ya, tapi kadang sebel juga, tugas kita ga kelar-klar”

Apakah dengan pendapat-pendapat atau usulan-usulan dari pihak Tenaga Pendidik, Kepada Sekolah, ditanggapi dengan baik pak? Ya misal karena usulan guru kebijakan jadi dilonggarkan

“pernah juga ada peraturan yang dilonggarkan, contohnya ya gerbang tutup jam tujuh, tapi ya kan kasian juga, udah jauh-jauh perjalanan tidak diizinkan untuk masuk dan mengajar, karena kebijakan tidak relevan, kan guru disini juga ada tugas mengajar disekolah lain juga ada keperluan lain, jika mereka tidak telat mengajar itu yang terpenting kan”

Program-program apa saja yang sudah ada di MAN Lab UIN Yogyakarta dalam mengurangi konflik pak?

“untuk mengajarkan siswa dan membentuk karakter building ya kita punya program outbond, ekstra dan *life skill*, bagi para guru ya hiburannya rekreasi tahunan, pengajian keluarga tiga bulan sekali, ada juga sosialisasi tentang bimbingan konseling bagi guru dan siswa, biasanya mahasiswa-mahasiswa yang mengadakan”



WAWANCARA	
Narasumber	Rifqy Fauzy
Jabatan	Ketua OSIS
Hari/tanggal	Senin, 4 Mei 2015
Waktu	12:57 WIB
lokasi	MAN Lab UIN Yogyakarta

Menurut mas Rifqy sendiri konflik itu apa?

“konflik itu menurut saya adalah adanya perselisihan antara dua orang bisa lebih ya, dan perselisihan itu mengakibatkan masalah”;

Menurut mas, bagaimana mas memandang konflik di MAN Lab UIN ini?

“menurut saya konflik disini sangat minim sekali ya”

Apa yang membuat konflik di MAN Lab ini minim menurut mas?

“karena menurut saya itu, pihak MAN Lab sendiri mampu menangani konflik yang ada dengan baik”

Apa contoh penanganan konflik disini?

“contohnya itu dengan menerapkan peraturan dan ketertiban, di madrasah ini sudah ada tim ketertiban, tim kedisiplinan itu mempunyai pembina, yang pembina itu bekerja sama dengan OSIS dan dengan Guru BK. Jadi jika ada konflik semisal pertengkar dan pencurian itu akan diproses tim kedisiplinan dan guru BK”

Jadi penangananya terproses ya?

“iya sudah ada tahapanya, jadi konflik tidak menyebar”

Apakah MAN Lab UIN ini tujuan sekolah anda setelah lulus SMP?

“jadi tujuan saya itu sebenarnya mondok. Dapat informasi dari saudara kalau ada pondok pesantren yang memberikan beasiswa untuk sekolah di SMA, setelah saya masuk ternyata sekolah itu ya MAN Lab UIN ini”

Jadi anda belum tahu sebelumnya tentang MAN Lab UIN ini?

“belum tahu sebelumnya, tahunya ya setelah mendaftar disini”

Apakah karena bukan tujuan SMA anda, mengganggu motivasi belajar anda?

“tidak ya mas, karena tujuan saya itu yang penting adalah bisa sekolah ke jenjang yang lebih tinggi”

Apakah ada dari Murid disini yang sama, bahwa MAN Lab bukan tujuan utamanya?

“ada mas, banyak juga disini yang belum tahu sebelumnya tentang MAN Lab UIN”

Kira-kira kenapa MAN Lab bukan tujuan utama mereka?

“saya pikir, karena umur MAN Lab sendiri yang bisa dibilang baru, dan juga kebanyakan murid disini dari daerah luar Yogyakarta, jadi belum tahu”

Apakah dari teman-teman anda, ada yang tidak semangat belajar karena bukan sekolah tujuannya?

“sepengetahuan saya ada mas, ya karena paksaan orang tua juga itu”

Apa anda bahagia sekolah disini?

“iya bahagia, temenya baik-baik, gurunya juga asyik, dan Alhamdulillah selama ini belum pernah bayar”

Apakah teman-teman disini saling rukun?

“iya mas, rukun menurut saya, kalo konflik ya jarang”

Apa misalnya konflik yang terjadi?

“ya misalnya pilih-pilih teman ya mas, murid yang aneh, kutu buku itu jarang punya teman, terus disini kan ada dari berbagai daerah di Indonesia, dari daerah luar Jawa juga banyak, jadi sebagian siswa-siswi Jawa itu menganggap bahwa orang luar Jawa berwatak keras, jadi jarang yang mau berteman istilahnya”

Apakah hal itu kadang menimbulkan pertengkaran?

“iya kadang juga bisa menimbulkan pertengkaran”

Apakah teman-teman anda rata-rata taat peraturan?

“ya ada yang taat, ada juga yang tidak taat, tapi menurut saya mayoritas taat, kira-kira di bawah 40% yang enggak taat lah”

Biasanya apa yang sering dilanggar?

“ya biasanya kedisiplinan ya mas, kaya telat, tidak mengerjakan PR, baju tidak dimasukan”

Menurut anda, kenapa mereka melanggar peraturan?

“ya disamping karena memang nakal, juga karena kesibukan di Pondok, mandi antri, ngaji juga contohnya”

Apakah kesibukan di luar kegiatan MAN, mengganggu kegiatan belajar anda disini teman-teman anda?

“ya cukup terganggu ya mas, kita kan disini ada peratunya, dipondok juga ada, disini ada kegiatan ekstrakurikuler misalnya, trus pulang Pondoknya telat, kan bisa kena sangsi di Pondok, teman-teman saya biasanya capek lalu males belajar, ada juga disini kan bermitra dengan pondok tapi keduanya tidak saling mengerti, di pondok itu wajib ngaji jam 4, tapi disini pulang jam 15:30, belum nanti rapat organisasi”

Apakah siswa-siswi disini sering curhat dengan Guru?

“sering sekali mas, bisanya temen-temen itu curhat pada guru yang disenangi atau guru favorit lah istilanya”

Tentang hal apa biasanya yang dicurhatkan?

“ya macem-macem, tentang belajar bisa, tentang masalah pondok, keluarga juga mas, semuanya”

Bagaimana tanggapan guru yang dicurhati ?

“tanggapanya baik mas, ya kalo dimintain saran ya dikasih saran, dimintain pendapat ya memberikan pendapat yang bagus, baik-baik guru disini mas”

Apakah disini menurut anda fasilitas tercukupi?

“ya menurut saya ada yang kurang juga, ruang kelas disini kurang efektif buat belajar, kekurangan ruang juga, disini tidak ada ruang buat rapat, tidak ada ruang serbagunanya, jadi kalo rapat bingung”

Apakah hal itu mengganggu kegiatan belajar?

“ya mengganggu sedikit ya mas, tapi untuk berprestasi tidak ya mas, hal itu itu tidak mengganggu siswa disini untuk berprestasi”

Apakah disini ada guru yang tidak disenangi?

“kalo saya tidak ada mas, menurut saya guru disini ngemong. Tapi sebagian teman-teman saya ya ada si mas yang tidak suka pada salah satu guru, biasanya guru yang paling disiplin”

Apakah hal itu mengganggu kegiatan belajar?

“kalo efektifitasnya ya bisa terganggu ya mas, tapi bukan karena gurunya tidak disenangi, tapi kaya guru yang enggak galak, biasanya dimanfaatkan temen-temen untuk tidur, ramai dengan temenya, kan jadi enggak memperhatikan pelajaran”

CURRICULUM VITAE

1. DATA PRIBADI

Nama : Ahlis Noor Ahsan
TTL : Pati, 12 Januari 1993
Alamat : Suwaduk, Wedarijaksa Pati
RT: 04 RW: 01
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Mazro'atul Ulum
2. MTs Mazro'atul Ulum
3. MA Raudlatul Ulum
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. DATA DIRI ORANG TUA / WALI

Nama Ayah / Ibu : Ahmad Lazim
Alamat : Suwaduk, Wedarijaksa Pati
Pekerjaan : Swasta

4. DATA PENUNJANG

Tinggi Badan : 170 cm
Berat Badan : 75 kg
Berkacamata : Tidak