

**PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI 2 JEMBER**

**Muhammad Shohibul Aqli ¹, Dian Runi Masruroh ², Faizatul Malihati ³,
Mu' Alimin ⁴**

¹²³⁴ UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
e-mail: muh.shohibul.aqli@gmail.com

Abstract: Conflict is a part of human nature in living together in the society which by good management it can be used as a stimulus for improving the quality of work performance, especially in Islamic educational institutions. This study examines the source of conflict and the urgency of conflict management in the institutional environment of Islamic education. This research is a library research with a descriptive approach. Conflict management in Islamic educational institutions is an effective way of increasing work productivity. The key of the effectiveness of conflict management in Islamic educational institutions is the ability and innovation of institutional leaders to combine or choose the best among several conflict management strategies such as giving explanation (tabayyun), deliberation, tahkim, ishlah, and other strategies. Therefore, the leaders of Islamic educational institutions must strive to improve the ability, insight, and innovation in managing conflicts in order to improve the quality of work performance optimally.

Keywords: *Conflict Management, Work Performance, Islamic Educational Institutions*

Abstrak: Konflik merupakan sifat alamiah manusia dalam kehidupan bermasyarakat sosial yang dengan pengelolaan yang baik akan dapat menjadi stimulus peningkatan kualitas kinerja khususnya pada kelembagaan pendidikan Islam. Penelitian ini mengkaji sumber konflik dan urgensi manajemen konflik di lingkungan kelembagaan pendidikan Islam. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (Library Research) dengan pendekatan deskriptif. Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kunci dari efektifitas manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam adalah kemampuan dan inovasi pimpinan lembaga dalam mengkombinasikan atau memilih yang terbaik antara beberapa strategi manajemen konflik yang ada mulai dari tabayyun, musyawarah, tahkim, ishlah, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan Islam harus berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan, wawasan, serta inovasi dalam mengelola konflik yang terjadi sehingga upaya peningkatan kualitas kerja dapat terus dilaksanakan secara lebih optimal.

Kata kunci: *Manajemen Konflik, Kualitas Kerja, Lembaga Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Madrasah memiliki bermacam ragam komponen berbeda seperti kepala Madrasah, Pendidik, Tenaga Kependidikan serta peserta didik. Tiap komponen memiliki ketergantungan proses dalam kerja sama buat menggapai visi serta misi Madrasah yang sudah ditetapkan. Kepala Madrasah selaku pemimpin suatu Madrasah sering dihadapkan pada bermacam perbandingan dalam membangun Madrasah yang kuat. Perbandingan yang ada dalam lembaga sekolah kerap menimbulkan terjadinya ketidakcocokan serta kesimpulannya berpotensi munculnya konflik.

Konflik bisa jadi permasalahan yang sungguh- sungguh dalam Madrasah, tidak hirau wujud serta jenjang kompleksitas sekolah tersebut. Konflik tidak bisa dihindari namun wajib terdapat usaha pengelolaan terhadap konflik. Apalagi dalam pengelolaan wajib mencermati pula akibat yang bisa ditimbulkan sekecil apapun, perihal ini disebabkan bila didiamkan malah hendak jadi cikal bakal konflik yang besar. Namun dalam realitasnya konflik oleh sebagian besar orang dikira senantiasa berakibat negative serta tidak butuh dikelola dengan baik. Pemikiran tersebut sebab dilandasi oleh uraian konflik yang kurang jelas ataupun apalagi sama sekali tidak ketahui. Terlebih bila berhubungan dengan permasalahan dana yang wajib dikeluarkan buat menghasilkan anggaran dalam mengelola konflik tersebut.

Oleh karena itu kami meneliti penerapan manajemen konflik di MtsN 2 Jember karena mempunyai keunggulan dari pada madrasah lainnya dan mempunyai kelas akrelasi yang memuaskan oleh sebab itu kami

mengangkat judul penerapan manajemen konflik studi kasus Kepala MTsN 2 Jember karena sampai saat ini di jember tidak ada yang membahas seperti judul tersebut.

Dalam PMA Nomer 60 Tahun 2015 pasal 1 ayat 5 menjelaskan Madrasah Tsanawiyah yang selanjut disingkat MTS adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama islam yang terdiri dari 3 (tiga) tingkat pada jenjang pendidikan dasar sebagai lanjutan dari Sekolah Dasar, MI, atau bentuk lain yang sederajat, diakui sama atau setara Sekolah Dasar atau MI. Pada pasal 30 Ayat 1 ialah Guru Madrasah harus memiliki kualifikasi umum, kuliafikasi akademik, dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pendidik serta Tenaga Kependidikan memiliki latar belakang pembelajaran yang berbeda mulai dari lulusan Madrasah Aliyah(MA) Sederajat, Strata I, Strata II. Tidak hanya itu sebagian besar seorang guru berasal dari kota tempat tinggal yang berbeda serta berdomisili di luar kabupaten jember.

Bersumber pada hasil penjelasan di atas bisa diperkirakan hendak banyak perihal yang terjalin serta berpotensi jadi suatu konflik dalam melaksanakan gunanya dengan sumber energi yang dipunyai. Sedangkan itu sisi pergantian atas kebijakan dari pusat serta pemindahan kewenangan hendak berakibat pada kemampuan konflik yang baru baik antarpendidik, antar tenaga kependidikan, antara pendidik dengan tenaga kependidikan, antara Tenaga Kendidikan dengan kepala sekolah,

antara Pendidik dengan kepala sekolah, antar peserta didik serta antara peserta didik dengan pendidik. Antar komponen madrasah yang terdapat di madrasah yang begitu lama menjalani kerja sama serta komunikasi dalam menggapai tujuan serta diwarnai dengan bermacam perbedaan-perbedaan yang timbul semacam perbandingan berpikir, berkomentar, menganalisis sesuatu kondisi ataupun kasus, serta selisih berperan. Konflik bisa jadi permasalahan yang sungguh-sungguh dalam tiap lembaga sekolah. Bila konflik jadi terus menjadi bertambah serta meluas, hingga hendak mempengaruhi terhadap daya guna kerja sekolah. Dalam suasana inilah, diperlukan keahlian mengelola suasana konflik antarpersonil sekolah, supaya tidak tumbuh serta dijadikan selaku modal buat tingkatkan kinerja.

a. Konsep dan Teori Manajemen Konflik

Manajemen dan konflik seperti sebuah koin mata uang yang memiliki sisi berbeda tetapi memiliki fungsi yang sama pentingnya. Manajemen Sebagai alat sedangkan konflik sebagai objek. Konsep manajemen sumber daya manusia menurut pendekatan yang strategis ialah sebuah team work yang kinerja dalam jaringan organisasi. oleh sebab itu, organisasi anggotanya menuju aktivitas yang strategis. (Drs. Edi Santoso, S.U. & Dr. Lilin Budiati, S.H., M.M., 2022)

a. Menurut santoso manajemen konflik ialah serangkaian aksi serta respon antara pelakon maupun pihak luar dalam sesuatu konflik. Manajemen konflik tercantum sesuatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang memusatkan wujud komunikasi(tercantum tingkah laku) dari pelakon

maupun pihak luar serta gimana mereka mempengaruhi kepentingan(interests) serta interpretasi. Untuk pihak luar(di luar yang berkonflik) selaku pihak ketiga, yang diperlukannya merupakan data yang akurat tentang suasana konflik. Perihal ini sebab komunikasi efisien di antara pelakon bisa terjalin bila terdapat keyakinan terhadap pihak ketiga. (Edi Santoso, 2002)

b. Menurut Wirawan mendefinisikan manajemen konflik selaku proses pihak yang ikut serta konflik ataupun pihak ketiga yang menyusun strategi konflik serta menerapkannya buat mengatur konflik supaya menciptakan resolusi yang di idamkan. Lebih lanjut, dipaparkan kalau manajemen konflik ialah serangkaian aksi serta respon antara pelakon maupun pihak luar dalam sesuatu konflik. Manajemen konflik tercantum pada sesuatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang memusatkan wujud komunikasi(tercantum tingkah laku) dari pelakon maupun pihak luar serta gimana mereka mempengaruhi kepentingan(interests) serta interpretasi. Untuk pihak luar(di luar yang berkonflik) selaku pihak ketiga, yang diperlukannya merupakan data yang akurat tentang suasana 1. 20 Manajemen Konflik konflik. Perihal ini sebab komunikasi efisien di antara pelakon bisa terjalin bila terdapat keyakinan terhadap pihak ketiga. (Wirawan, 2010)

c. Menurut Fisher memakai sebutan transformasi konflik secara lebih universal dalam menggambarkan manajemen konflik yang mencakup 4 kegiatan, ialah penangkalan konflik buat menghindari munculnya konflik

yang keras, penyelesaian konflik buat mengakhiri sikap kekerasan lewat persetujuan damai, pengelolaan konflik buat menghalangi serta menjauhi kekerasan dengan mendesak pergantian sikap positif untuk pihak-pihak yang ikut serta, dan resolusi konflik buat menanggulangi sebab-sebab konflik serta berupaya membangun ikatan baru yang dapat tahan lama di antara kelompok-kelompok yang bermusuhan.(Fisher, 2001)

b. Fungsi Manajemen Konflik

Fungsi manajemen konflik untuk menyelesaikan suatu konflik dalam sebuah organisasi memiliki beberapa manfaat seperti dibawah ini.

- 1) Meningkatkan kinerja dan keaktifan karyawan
- 2) Mengembangkan kemampuan karyawan
- 3) Melatih kemampuan menyelesaikan konflik
- 4) Meningkatkan rasa saling menghormati

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.(Lexy. J. Moleong, 2000)

Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau

menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.(Lexy. J. Moleong, 2000)

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifatpopulasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengelolaan konflik di MTs Negeri 2 Jember.

PEMBAHASAN

1. Perencanaan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Jember

Manajemen merupakan hasil dari pemikiran seseorang terhadap analisis objek disebabkan ada suatu yang ingin dicapai atau suatu rencana tentang cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Strategi dilakukan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebuah aktivitas dengan mempertimbangkan kurun waktu yang digunakan dalam aktivitas tersebut. Manajemen strategi dalam dunia pendidikan sangat berguna sekali, karena dengan menggunakan strategi-strategi khusus akan menemukan suatu inovasi yang berbeda dengan lembaga pendidikan yang lain. Hal ini dapat kita ambil kesimpulan bahwa strategi merupakan susunan rencana yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan musyawarah, serta target-target dari strategi yang harus dicapai agar strategi dapat berjalan baik sesuai dengan rencana yang dibuat.

Kepala madrasah Mts Negeri 2

PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER

Jember dalam mengatur dan mengelola bawahannya terutama dalam hal kinerja harus menggunakan langkah-langkah secara terencana untuk mereka (guru) agar lebih maksimal. Terutama dalam hal meningkatkan kinerja guru. Karena kinerja guru disini merupakan sebuah perilaku yang harus ditanamkan untuk memacu produktifitas guru dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu kepala madrasah merumuskan beberapa rencana yang harus dikembangkan dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya yaitu:

Penyusunan rencana kerja madrasah (RKM)

Penyusunan rencana kerja madrasah (RKM) ini dibuat oleh kepala madrasah selaku pemimpin di sekolah yang bertanggung jawab, untuk itu kepala madrasah membentuk tim pengembang madrasah untuk merumuskan rencana kerja madrasah (RKM) di madrasah, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah yaitu:

Pihak madrasah yang bertanggung jawab dengan pembuatan rencana kerja madrasah (RKM) sebagai perwujudan dalam mengembangkan madrasah dan kinerja guru. Saya sebagai kepala madrasah berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru, perencanaan yang saya lakukan dengan memperhatikan visi dan misi sekolah kami dan sarana prasarana serta SDM-nya maka saya membentuk tim pengembang untuk merumuskan rencana kerja madrasah (RKM) yang nantinya digunakan sebagai acuan untuk program kerja yang akan dilakukan.

Hasil wawancara tersebut didukung dengan pendapat lain ketika

peneliti melakukan wawancara dengan ibu waka kurikulum beliau mengatakan bahwa:

“Setiap tahun kepala madrasah mengeluarkan SK pengaturan tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing waka sekolah dan petugas lainnya”.

Pernyataan waka kurikulum tersebut menggambarkan bahwa kepala madrasah selaku manajer memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya untuk bagaimana dan kemana arah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk itu setiap waka ditugaskan untuk membuat program kerja yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan tugasnya selama satu tahun dan satu semester dengan mengacu pada rencana kerja madrasah (RKM) yang telah dirumuskan. Lebih lanjut ibu waka kurikulum mengatakan:

“Setelah kami diberi SK maka selanjutnya kami diminta oleh kepala sekolah untuk membuat program kerja selama satu tahun sebagai panduan kami dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepala sekolah kepada kami sebagai waka dan petugas-petugas lainnya”.

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlampir sebagai berikut:

Staaf TU memberikan buku rencana kerja madrasah yang berupa hardfile dan dijelaskan maksud dari tujuan-tujuan rencana kerja madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah sendiri.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh adanya data rencana kerja Mts Negeri 2 Jember oleh tim pengembang yang ditunjukkan kepada peneliti saat melakukan wawancara.

Dalam rencana kerja madrasah ini terungkap bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Mts Negeri 2 Jember adalah pemenuhan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan.

Keberadaan koordinator bidang studi juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru-guru di Mts Negeri 2 Jember masing-masing bidang studi dibentuk satuan kerja yang dipimpin oleh koordinator, yang tugasnya adalah mengkoordinir bidang studi tertentu sehingga berjalan sesuai dengan program kepala madrasah.

Merumuskan visi, misi sebagai tujuan untuk mewujudkan

kinerja guru dalam lembaga lebih meningkat. Dalam merumuskan suatu tujuan peningkatan kinerja guru, Mts Negeri 2 Jember menjadikan visi dan misi sebagai dasarnya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah peneliti amati, adapun visi dan misi Mts Negeri 2 Jember sebagai berikut yang diungkapkan oleh kepala madrasah adalah:

Untuk meningkatkan kinerja guru memang kita harus fokus terhadap visi dan misi di awal yang sudah kita buat. Untuk visi misi tersebut sudah saya cetak menggunakan banner di depan lorong sekolah.

Selain wawancara peneliti juga melakukan observasi terhadap visi, misi dan tujuan Mts Negeri 2 Jember sebagai berikut:

Visi, misi dan tujuan nampak terlihat di ruang guru dan ruang kepala yang di tempel ditembok dalam bentuk banner. Hal tersebut bertujuan untuk selalu mengingatkan agar para guru selalu ingat terhadap tanggungjawab yang di embannya.

Menentukan kurikulum madrasah

Kurikulum yang digunakan di Mts Negeri 2 Jember sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu K-13. Dalam kurikulum yang telah ditetapkan itu dijelaskan segala aktifitas kegiatan pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran di madrasah. Sebagaimana wawancara dengan bapak ibu marti selaku waka kurikulum sebagai berikut:

“Kurikulum di madrasah ini menggunakan K-13 yang sudah ditetapkan oleh pemerintah yang dibuat secara tepat untuk menjaga kepercayaan masyarakat menitipkan anak mereka kepada kami. Kurikulum ini mencakup kegiatan internal dan kegiatan yang dipakai sebagai wadah untuk mengamalkan ilmunya.”

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlampir sebagai berikut:

Kurikulum yang digunakan oleh madrasah yaitu menggunakan kurikulum K-13. Hal tersebut sesuai dengan rencana kerja madrasah yang peneliti amati di dalam buku RKM nya.

Keterangan selanjutnya oleh ibu marti selaku waka kurikulum sebagai berikut:

“Penentuan kurikulum ini dilakukan secermat mungkin untuk digunakan sebagai wadah mencari ilmu, pembinaan akhlaq, pengembangan keilmuan serta kesejahteraan lingkungan sebagai bekal untuk mengamalkan ilmu kepada masyarakat secara tepat dan benar. Dalam kurikulum dijelaskan secara detail tentang pengayaan dan standart kompetensi yang harus dicapai oleh siswa.”

Kurikulum madrasah ini juga terdapat program unggulan Mts Negeri

2 Jember. sebagai salah satu program upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini disebabkan karena ditengah zaman globalisasi, sehingga pengembangan siswa harus memiliki pengetahuan yang luas dan perlu dipersiapkan sejak dini. Oleh karena itu Mts Negeri 2 Jember memiliki komitmen terhadap pengembangan SDM yang imtaq dan imtek.

2. Pelaksanaan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Negeri 2 Jember

Cara penyelesaian konflik atas inisiatif pihak yang berkonflik. Kedua pihak yang berkonflik melakukan tawar menawar mengenai syarat-syarat mengakhiri konflik. Apabila tercapai consensus, maka consensus tersebut mengikat kedua pihak dan menjadi dasar mengakhiri konflik. Tahapan ini yang disebut dengan istilah negosiasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berkonflik. Kegiatan-kegiatan atau tahapan-tahapan yang dilaksanakan, antara lain menyesuaikan diri, di mana masing-masing pihak yang berkonflik menyadari, memahami, dan mengintrospeksi dirinya masing-masing, melaksanakan konsolidasi atau melaksanakan diskusi dan membicarakan masalah-masalah yang menimbulkan konflik kedua belah pihak, finalisasi atau kedua belah pihak mencari kesepakatan untuk mengakhiri konflik dengan hasil yang saling menguntungkan, dan menyelesaikan atau menangani masalah-masalah yang menimbulkan konflik kedua belah pihak.

Ada beberapa persyaratan yang dilalui dalam menangani konflik

sebagaimana yang terjadi di Mts Negeri 2 Jember ini, agar dapat mencegah timbulnya aksi kekerasan, aksi demonstrasi yang berlebihan, dan aksi-aksi lain yang dapat merusak kenyamanan organisasi sekolah. Persyaratan yang dimaksud, antara lain setiap individu atau kelompok yang berstatus sebagai warga atau anggota Mts Negeri 2 Jember yang terlibat konflik harus menyadari dan memahami atas konflik yang menerpa di antara mereka, menghormati situasi dan komunitas sosial yang ada dalam lingkungan sekolah yang terorganisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap publik, dan setiap individu atau kelompok yang terlibat dalam konflik harus mematuhi aturan-aturan tertentu, taat asas yang telah disepakati bersama.

Pada umumnya, warga atau anggota Mts Negeri 2 Jember secara individu maupun kelompok masih dapat dikelola dengan baik, memiliki kesadaran, pemahaman, dan kemauan untuk mawas diri, sehingga mampu meminimalisir masalah-masalah yang memicu konflik lebih besar. Ada beberapa langkah dalam menangani atau menyelesaikan suatu konflik yang berlangsung di Mts Negeri 2 Jember, misalnya penyelesaian berdasarkan sumber konflik. Dalam model ini, untuk bisa penyelesaian konflik dituntut untuk terlebih dahulu diketahui sumber-sumber konflik: apakah konflik data, relasi, nilai, struktural, kepentingan dan lain sebagainya. Setelah diketahui sumbernya, baru melangkah untuk menyelesaikan konflik. Setiap sumber masalah tentunya memiliki jalan keluar masing-masing sehingga menurut model ini, tidak ada cara penyelesaian konflik yang tunggal

Setiap guru memiliki

kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan yang berbeda pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepala Mts Negeri 2 Jember .

Pertama, pembinaan terhadap guru, pembinaan merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatur dan mengelola aktifitas bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran karakter kinerja guru untuk terus berupaya mengembangkan potensi kepribadiannya sebagaimana hasil wawancara waka kurikulum Mts Negeri 2 Jember yaitu:

“Sebagai Waka kurikulum madrasah demi kemajuan lembaga saya selalu memberi pembinaan-pembinaan kepada guru termasuk pembinaan sikap, disiplin, terbuka, kreatif, kerjasama, dalam mengembangkan kemajuan lembaga ini khususnya dalam mengembangkan kemampuan kompetensinya pedagogic, social, professional, dan kepribadiannya. Hal ini merupakan cara efektif dan efisien yang saya lakukan dalam meningkatkan prouktifitas kinerja guru.”

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Waka kurikulum madrasah selalu mengingatkan kepada rekan-rekannya untuk melakukan tugas-tugasnya secara disiplin hal tersebut dilaksanakan pada saat selesai shola dhuha berjamaah. Selain itu kerjasama yang dilakukan antara atasan dengan bawahan sangat antusias dalam

pengembangan madrasah.

Dengan adanya pelaksanaan tersebut dapat diketahui bahwa kepala madrasah selalu berusaha untuk memberikan upaya terhadap semua guru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan lebih meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik. Karena kualitas dan keberhasilan peserta didik ditentukan oleh guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Kedua. Melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Musyawarah guru mata pelajaran merupakan salah satu sarana komunikasi antara guru satu dengan yang lain. MGMP ini mempunyai tujuan untuk melatih dan mengembangkan kreatifitas guru, mencari solusi berbagai masalah di lapangan yang dihadapi oleh guru terkait dengan proses kegiatan belajar mengajar. Kegiatan semacam ini akan sangat efektif dan efisien.

3. Evaluasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Jember

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru MTS Negeri 2 Jember. evaluasi yang dilakukan di MTS Negeri 2 Jember dilaksanakan setiap 1 bulan sekali, 1 semester dan rapat akhir tahun dengan agenda dan untuk melaporkan kegiatan yang sudah atau akan dilaksanakan agar menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam pelaksanaan evaluasi tersebut banyak kekurangan dan juga kelebihan yang harus diperbaiki ataupun ditingkatkan dengan tujuan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kinerja yang ada di MTS Negeri

2 Jember sangat beragam setiap bagian memiliki kinerja yang berbeda-beda dengan tugas dan juga fungsinya masing-masing dalam suatu organisasi atau lembaga kinerja yang baik sangat diperlukan karena itu akan menciptakan hasil yang sangat maksimal. Dengan demikian, kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan juga ditingkatkan dengan cara adanya kerjasama yang baik komunikasi yang baik saling bersinergi antar bagian, saling menjaga kekompakan dan saling mendukung satu sama lain.

Berikutnya Ibu Marti selaku waka kurikulum menyebutkan beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat penyelesaian manajemen konflik ini, Dari faktor pendukung penyelesaian konflik ini ada beberapa ya mbak, terutama pada sumber daya apa lagi di sumber daya manusianya karena disekolah ini SDM-nya sudah memasuki kualifikasi S1 dan S2, faktor lainnya yakni iklim kinerja disekolah sangat harmonis dan berjalan sangat baik, sarana dan prasarana yang sangat lengkap dan memadai, aturan dasar hukum tata kerja disekolah yang jelas sehingga apapun permasalahannya penyelesaiannya juga harus sesuai dengan aturan dasar-dasar hukum yang berlaku seperti kode etik kinerja guru. Faktor-faktor inilah yang menjadi pendukung peningkatan mutu kinerja guru otomatis berjalan sangat baik. Dan dari faktor penghambat penyelesaian konflik ini hanya saja dalam rangka pengelolaan konflik Sangat dibutuhkan kesadaran dan keterbukaan untuk mengelola konflik tersebut sehingga konflik akan menemukan solusi yang diharapkan banyak solusi positif yang dicetuskan dan diterapkan dan ragam karakter personil yang kompleks, MTS Negeri 2 Jember adalah

sekolah yang lumayan besar sehingga pasti banyak beban tanggung jawab.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan konflik terdapat penyusunan rencana kerja madrasah (RKM) yang dibuat oleh kepala sekolah kemudian merumuskan visi misi sebagai tujuan untuk mewujudkan tujuan yang ingi dicapai kemudian menentukan kurikulum yang dipakai di madrasah. Dalam penyelesaian konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember atas inisiatif pihak yang berkonflik melakukan perdebatan maka consensus menjadi dasar mengakhiri konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Edi Santoso, S.U. & Dr. Lilin Budiati, S.H.,M.M. (2022). Ruang Lingkup Manajemen Konflik. Universitas Diponegoro.
- Edi Santoso. (2002). Konflik Sosial dan Lingkungan." Himpunan Proceeding Seminar Potensi Konflik SARA Kota Semarang. Manajemen Konflik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fisher. (2001). Pengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi untuk Bertindak. The British Council.
- Lexy. J. Moleong. (2000). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung.
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori,

Aplikasi, dan Penelitian.
Salemba Humanika.

Internet

admin. (t.t.). Strategi dan Fungsi
Manajemen Konflik. WQA
INDONESIA. Diambil 30 Oktober
2022, dari
<https://wqa.co.id/strategi-dan-fungsi-manajemen-konflik/>

Peraturan perundang - undangan

Peraturan Menteri Agama Nomor 60
Tahun 2015