

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati dilaksanakan melalui penerapan fungsi manajemen, mengidentifikasi penyebab terjadinya konflik, mengidentifikasi jenis-jenis konflik, dan penerapan strategi manajemen konflik.
 - a. Penerapan fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengawasan.
 - 1) Perencanaan manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh kepala madrasah walaupun dalam pelaksanaannya tidak direncanakan secara terprogram.
 - 2) Pengorganisasian manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh kepala madrasah. Upaya mengorganisasi konflik yang terjadi, kepala madrasah selalu memonitor setiap perilaku atau kinerja para guru dan apabila ditemukan konflik atau terjadi masalah, maka kepala madrasah langsung mengambil sikap.
 - 3) Peranan kepala madrasah pada kasus-kasus tertentu mampu mengambil tindakan secara langsung tanpa harus meminta pertimbangan kepada guru. Langkah ini ditempuh karena masalah atau konflik yang terjadi harus segera diselesaikan agar masalah atau konflik yang terjadi dapat segera diselesaikan dan tidak mengganggu proses belajar mengajar.

- 4) Pengawasan dilakukan oleh kepala madrasah dengan cara datang langsung ke kelas untuk memantau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan siswa. Komunikasi selalu dilakukan oleh kepala madrasah baik dengan guru, siswa dan orang tua siswa. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui konflik-konflik yang timbul sehingga pemecahan masalah atau solusi terhadap konflik yang timbul dapat segera diselesaikan. Penggunaan lembar kontrol dan buku pembinaan untuk menginventarisir segala permasalahan yang terjadi baik yang muncul dari guru, staf maupun dari siswa yang sedang bermasalah untuk diberikan pengarahan dan diberikan penanganan berjenjang.
 - b. Penerapan strategi manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati melalui penerapan strategi sama-sama merugi, strategi kalah menang, dan strategi menang-menang.
2. Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati dilakukan melalui beberapa cara, yaitu pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karier, dan peningkatan kesejahteraan.
 - a. Pelatihan merupakan usaha yang sistematis supaya seorang guru menjadi tahu atau menguasai pekerjaannya. Jenis-jenis pelatihan yang diberikan kepada seorang guru di sekolah tergantung pada keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, kualifikasi dari para guru dan permasalahan yang sedang atau akan dihadapi sekolah. Untuk itu pelatihan yang diselenggarakan berupa pelatihan peningkatan, dan penyegaran dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
 - b. Pengelolaan kinerja dilakukan melalui perencanaan kinerja yang terprogram, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja guru

- c. Pengembangan karier dilakukan melalui promosi, kenaikan pangkat dan penugasan. Kenaikan pangkat dan jabatannya harus mengindikasikan meningkatnya kemampuan profesional dan kinerjanya sebagai pendidik profesional.
 - d. Peningkatan kesejahteraan guru dilakukan melalui pemberian kompensasi sebagai perangsang untuk meningkatkan prestasi kerja guru serta memotivasinya agar bekerja dengan lebih baik lagi. Bentuk kompensasi berupa uang tambahan, insentif, asuransi, pemberian cuti serta fasilitas lainnya sebagai bentuk kompensasi dari sekolah.
3. Efektifitas manajemen konflik dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Pati sangat efektif dilakukan dengan menggunakan pendekatan manajemen konflik yaitu: penyelesaian konflik, stimulasi konflik, dan mengurangi konflik.
- a. Penyelesaian konflik ditempuh melalui pendekatan kompromi agar kesepakatan segera tercapai, dan para pihak bisa menerima jalan tengah yang ditawarkan kepala sekolah sebagai penengah dalam konflik ini. Jalan tengah ini ditempuh tanpa merugikan salah satu pihak, karena ditawarkan kepada para pihak untuk bisa menerima dan menyetujui kesepakatan jalan tengah sebagai solusinya.
 - b. Penciptaan stimulasi konflik dapat merangsang guru untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya. Kepala Madrasah Madrasah Aliyah Negeri Pati mampu menciptakan stimulasi konflik dengan baik, sehingga kinerja guru dan produktivitas guru dapat lebih ditingkatkan.
 - c. Metode mengurangi konflik yang diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pati cukup efektif untuk menurunkan tingkat konflik sehingga mudah dikendalikan. Resolusi konflik secara fungsional berdampak pada peningkatan performansi kerja guru dan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan seperti tersebut di atas, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah, hendaknya dalam menangani dan mengendalikan konflik perlu memperhatikan kondisi nyata individu atau kelompok yang berkonflik, agar dapat diperoleh kesepakatan dan kesepakatan serta menghasilkan keputusan yang saling menguntungkan, mampu menciptakan iklim organisasi yang nyaman.
2. Bagi guru, hendaknya meminimalisir kesenjangan individu dan atau kelompok, tidak menonjolkan egoisme dan mengutamakan tuntutan pribadi dengan mengorbankan individu lain, agar tercipta komunitas organisasi sekolah yang nyaman dan kondusif bagi warga sekolah.

