



Contents lists available at Jurnal IICET

**Jurnal Konseling dan Pendidikan**

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



## Manajemen konflik dalam menyelesaikan kedisiplinan siswa sekolah menengah pertama

**Murni Yanto**

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received May 28<sup>th</sup>, 2022

Revised Jun 19<sup>th</sup>, 2022

Accepted Sep 02<sup>nd</sup>, 2022

#### Keyword:

Manajemen konflik,  
Kedisiplinan siswa,  
Manajemen pendidikan

### ABSTRACT

To find out the conflict management problems of SMPN 1 Karang Jaya students, the method used is descriptive qualitative research. The main sample in the school principal's research, the sampling procedure: a. Define the population to be observed, b. Determine the sample frame and collection of all events that will occur, c. , determine the technique of sampling methods and d. Sampling. Data collection techniques using the method of observation, interviews and documentation. Data analysis techniques data reduction. The results of conflict management research identify discipline, determine resolution steps, implement resolution steps, evaluate. As for the planning of school principals, vice principals, student representatives, and teachers, conflict management in resolving student discipline issues is quite good. Solutions to threats and negotiations. Tips are to reprimand students wisely, develop positive energy, solve problems, involve parents of students, obstacles to implementing management of understanding of children who are still unstable, lack of cooperation with student parents, limited facilities and infrastructure. The implication is that school principals are required to have the ability to manage conflict in schools, because with the ability to manage conflicts that are owned, schools can help increase the productivity of school organizations.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

### Corresponding Author:

Murni Yanto,

IAIN Curup

Email: [yantomurni.65@gmail.com](mailto:yantomurni.65@gmail.com)

## Pendahuluan

Pada saat ini kedisiplinan siswa tergolong sangat rendah karena seringnya terlambat ataupun bolos pada saat jam pelajaran serta tak jarang saat ini banyaknya siswa yang melakukan aksi tawuran sesama pelajar atau pun berbuat onar dilingkungan sekitar sekolah. Implementasi manajemen konflik dalam penyelesaian masalah (Studi kasus dipondok Darul Pagar alam), tahun 2019. Ditulis oleh Deden Kurniawan Alamsyah, dengan hasil penelitian berfokus pada penyelesaian konflik yang dialami masyarakat dalam pondok seperti santri, guru dan murid. Karena faktor tersebut banyak para siswa yang tidak memahami pentingnya penegakan aturan yang diberlakukan terhadap mereka sehingga para siswa merasa terbebani dan sulit mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini dapat menjadi konflik jika tidak diselesaikan dengan baik. Dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah akan mengalami konflik. Di lingkungan sekolah, konflik dapat dialami oleh berbagai pihak. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan tempat berkumpulnya semua perbedaan karakter dan sikap yang saling bertemu dan berinteraksi di lingkungan sekolah. Potensi munculnya konflik akan semakin banyak dalam masa remaja, hal ini disebabkan karena remaja masih memiliki sikap yang labil dan berubah-ubah. (Roni,2019)

Konflik terjadi disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif, sistem imbalan yang tidak layak, factor individual. Strategi dalam penyelesaian konfliknya dilakukan dengan penekanan, kompromi, pemecahan masalah integratif dan mediasi.

Konflik timbul pada tiga tempat yaitu konflik pribadi, konflik kelompok, dan konflik organisasi. Adapun demikian, konflik tidak perlu ditakuti maupun dihindari. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru akan berubah menjadi kekuatan baru yang besar dalam berinovasi serta sangat berpotensi untuk pengembangan sebuah organisasi.

Adanya konflik diperlukan manajemen yang baik dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku maupun pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin ataupun tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik. Di samping itu, mungkin ataupun tidak mungkin dapat menghasilkan hal positif, ketenangan, bermufakat, kreatif, atau agresif. (Dono Sunandi,2009)

Mengelola manajemen konflik adalah aktivitas menghindari perbedaan pendapat yang tidak menyenangkan dan menjaga komunikasi pada pihak lain yang tidak ada relevansinya dilakukan juga secara berkesinambungan dan terintegritas pada unit kerja lainnya sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam menjaga kinerja individu seseorang dan kelompok kerjanya pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu strategi manajemen konflik melalui lima aktivitas yaitu menghindari, mengakomodasi, mengkompromikan, berkompetisi, mengkolaborasikan (Sri Wartini,2015). Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik (Yanto,M,2021)

Kepala sekolah dalam penyelesaian konflik mencari tahu terlebih dahulu masalah yang dihadapi kemudian akan diselesaikan melalui mediasi, kepala sekolah menyelesaikan konflik dengan menggunakan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yang terdiri dari stimulasi konflik dalam satuan-satuan organisasi, pengurangan, penekanan konflik bila terlalu tinggi, adanya implementasi manajemen konflik dapat meningkatkan produktivitas dari sekolah.

Salah satu penyebab timbulnya konflik adalah adanya penolakan terhadap perubahan. Konflik yang terjadi pada suatu organisasi karena perilaku manusia sebagai daya manusia akan berpengaruh pada aktivitas organisasi karena itu, setiap konflik yang terjadi diharapkan dapat diselesaikan melalui manajemen konflik.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di SMP Negeri 1 Karang Jaya. Bahwa telah diterapkannya manajemen konflik di lingkungan sekolah, namun pelaksanaannya belum terimplementasi dengan baik. Karena adanya siswa memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang atau tidak baik dengan melakukan pelanggaran terhadap peraturan sekolah seperti telat masuk sekolah dan telat masuk kelas ketika jam pelajaran dimulai, pakaian sekolah yang tidak rapi atau dikeluarkan, sering tidak masuk sekolah, tidak mengikuti pembelajaran dengan baik, dan lain sebagainya. Selain itu juga kecanggihan teknologi sekarang memberikan peluang dan kesempatan baik pada guru maupun peserta didik untuk berinovasi dalam menyampaikan materi dengan menggunakan media sebagai alat bantu yang bervariasi terutama yang termasuk pada kategori media social seperti Whatsapp, Facebook, Instagram, Youtube dan lain sebagainya yang dengan mudah dapat diakses baik oleh guru maupun oleh peserta didik. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Karang Jaya telah berupaya untuk mengatasi konflik yang berhubungan dengan kedisiplinan siswa dengan cara tersebut agar kedepannya tercipta sekolah yang tertib dan taat pada peraturan (Yanto, M, 2022). Iklim non-aktual seperti korespondensi yang baik, keadaan dan kondisi yang menguntungkan akan bekerja dengan pelatihan interaksi eksekutif sehingga tujuan instruktif akan lebih efektif tercapai (Yanto,M,202).

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sampel utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMPN I Karang Jaya, alat yang digunakan : a. panduan wawancara b. angket (kuesioner), c. alat tulis, d. alat perekam dan dokumentasi. Data hasil penelitian kemudian penulis analisis menggunakan Teknik reduksi, triangulasi dan penarikan kesimpulan data hasil penelitian (Miles and Hubberman, 2015, Teknik pengambilan sampel dengan cara: a. Validasi data penelitian, b. Roadmap penelitian, c. Pengertian objek penelitian. Penelitian ini merupakan hal yang dilakukan dengan pendekatan ilmu sosial, dimana penelitian digunakan secara orisinal, penelitian menjadi pelaku utama dalam penelitian sehingga data yang diperoleh menjadi valid dan dapat dipercaya kebenarannya (Yanto, M dan Fathur Rahman, 2019).

## Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang sesuatu yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik, dan dengan mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif memiliki karakteristik natural dan merupakan kerja lapangan yang bersifat deskriptif."

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data serta menghasilkan kesimpulan yang ada di lapangan sehubungan dengan manajemen sarana prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Karang Jaya. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan menyeluruh dalam pengambilan keputusan lebih lanjut guna mengetahui manajemen sarana prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran dimasa yang akan datang.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 bulan. Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah SMP Negeri 1 Karang Jaya. Sumber data dalam penelitian adalah "subjek dari mana data dapat diperoleh". Adapun sumber data dari penelitian menjadi dua yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang diambil langsung tanpa perantara dari sumbernya. Adapun teknik pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari adalah melalui wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, waka sarpras, guru, mengenai manajemen sarana prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Karang Jaya, dan wawancara kepada siswa mengenai mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Karang Jaya, kemudian melalui pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Data sekunder adalah sumber data tambahan segala bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun bentuk foto. Data sekunder bersumber dari dokumentasi, profil sekolah, dokumentasi sekolah, serta catatan-catatan tentang apa saja yang berhubungan dengan masalah ini khususnya yang dimiliki SMP Negeri 1 Karang Jaya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Peneliti menggubakan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### ***Observasi***

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa Metode ini digunakan untuk menggali data-data langsung dari objek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk mengamati dan mencatat yang dilakukan peneliti meliputi: observasi perencanaan, pengadaan, pengaturan, penggunaan, dan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Karang Jaya.

##### ***Wawancara***

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Metode ini berguna bagi penulis dalam menggali informasi secara langsung kepada informan (pemberi informasi). baik kepada guru, kepala sekolah, waka sarpras, dan guru mata pelajaran dan siswa guna mendapatkan informasi tentang manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Karang Jaya.

##### ***Dokumentasi***

Dokumentasi adalah cara atau teknik yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam desain penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang dikumpulkan dan bagaiman cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan melalui dokumen bisa menggunakan alat kamera, atau dengan cara fotokopi.

Metode ini, peneliti gunakan untuk mencari data tentang sarana dan prasarana, struktur organisasi, jumlah guru, karyawan dan siswa, dan sebagian umum data-data mengenai hal-hal yang perlu diteliti di SMP Negeri 1 Karang Jaya.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengertian Manajemen**

Kata manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. (Reza Pratama,2020) Menurut George R.Terry manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditentukan sebelumnya yang memanfaatkan tindakan orang lain. Menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha-usaha anggota organisasi lainnya untuk

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter, manajemen adalah sebagai suatu proses penyelesaian aktivitas secara efektif dan efisien. (Mulianda dkk, 2020).

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif dan dilakukan dalam lingkungan yang senantiasa berubah dari waktu ke waktu. Efektif berarti tercapai tujuan yang ditetapkan dan efisien berarti mencapai tujuan dengan menggunakan sedikit mungkin sumber daya yang tersedia (M, Yanto, 2018).

Manajemen Pendidikan dapat diartikan sebagai seni dan ilmu pengelolaan sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mencapai kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, dan negara. (M, yanto, 2020) Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni mengatur dan mengelola untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah kemampuan mengatur dan memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

### **Fungsi Manajemen**

Terdapat beberapa fungsi dalam manajemen. Masing-masing tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Fungsi:

#### ***Perencanaan***

Perencanaan merupakan fungsi pertama dan terpenting serta sebagai pedoman yang digunakan sebagai landasan kemana tujuan organisasi dan bagaimana tujuan organisasi dicapai. Pada dasarnya perencanaan adalah suatu proses pengambilan keputusan yang berfungsi sebagai dasar tindakan atau kegiatan di masa mendatang untuk mencapai tujuan. Proses ini memerlukan pemikiran tentang apa yang dilakukan, mengapa, bagaimana, dan dimana kegiatan itu dilakukan, serta siapa yang terlibat dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. istilah ini disebut dengan 5W dan 1H. Perencanaan terdiri dari proses, penetapan tujuan dan sasaran, pemilihan tindakan, mengkaji cara terbaik, tujuan.

#### ***Proses***

Suatu konsep dasar yang menjelaskan bahwa kegiatan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang ditentukan. Dalam hal ini kegiatan dalam perencanaan dilakukan menurut proses yang berlaku.

#### ***Penetapan tujuan dan sasaran***

Kegiatan merencanakan ke arah mana organisasi dapat menetapkan tujuannya secara khusus ataupun umum, tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

#### ***Pemilihan tindakan***

Mengoptimalkan pada beberapa tindakan yang efektif ketimbang harus menggunakan semua tindakan yang kadang kala tidak efektif.

#### ***Mengkaji cara terbaik***

Sesuatu yang baik apabila dilakukan dengan cara yang baik maka akan menghasilkan sesuatu yang efektif.

#### ***Tujuan***

Hal ini menyangkut hasil akhir atau sasaran khusus yang diinginkan oleh organisasi. (Ali sodikin dkk, 2020). Untuk membuat suatu rencana ada beberapa tindakan yang harus dilalui. Tindakan-tindakan atau langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

#### ***Menetapkan tugas dan tujuan***

Tugas dan tujuan adalah dua pengertian yang mempunyai hubungan sangat erat. Penetapan tujuan perlu mempertimbangkan berbagai hal, seperti sumber daya manusia yang ada serta kapasitas dan kemampuan dari sumber daya.

#### ***Memahami kondisi saat ini***

Untuk memahami situasi mendatang, keadaan saat ini perlu diperjelas, dilakukan pengumpulan berbagai data relevan untuk dikaji secara mendalam sehingga bisa diproyeksikan prospeknya di masa mendatang.

#### ***Mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat***

Berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian tujuan harus diperhatikan. Suatu organisasi harus menyiapkan berbagai cara penyelesaian tantangan dan hambatan yang mungkin timbul.

#### ***Menyusun rencana pencapaian***

Mengembangkan alternatif kebijakan, menilai dan mengkomparasikan keuntungan dan kerugian dari setiap alternatif kegiatan, memilih dan menetapkan alternatif yang dinilai paling tepat.

### ***Pengorganisasian***

Pengorganisasian bertujuan untuk menyusun komponen utama organisasi sedemikian rupa sehingga dapat digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada saat berorganisasi diharapkan adanya hubungan antar individu komponen organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa fungsi organisasi adalah proses pembentukan hubungan antar fungsi yang berbeda sehingga setiap pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

### ***Pengarahan***

Pengarahan merupakan fungsi yang sangat kompleks yang mencakup tidak hanya hubungan interpersonal, tetapi juga beragam perilaku manusia dan terkait dengan sumber daya lainnya yang dimiliki. Oleh karena itu, fungsi pengarahan menunjukkan aktivitas-aktivitas seperti penyusunan staf, koordinasi, perintah, kepemimpinan dan pelaporan. Dalam pengarahan pimpinan harus memperhatikan kepentingan individu, kelompok, dan organisasi.

### ***Pengendalian***

Manajemen yang baik membutuhkan pengendalian atau pengawasan yang efektif. Pengendalian diperlukan untuk memastikan kegiatan tetap berjalan sesuai dengan rencana. Perencanaan dan pengendalian merupakan fungsi yang berpasangan, artinya pengendalian yang baik memerlukan perencanaan yang baik memerlukan pengendalian. (Roni,2019).

## **Faktor yang mempengaruhi Manajemen Pendidikan**

### ***Manajer Pendidikan***

Manusia dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari sistem yang dibuat dalam organisasi. Sistem ini dibuat berdasarkan persetujuan anggotanya. Manajer pendidikan adalah salah satu yang paling sentral dalam membangun sistem. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan menjadi seseorang yang mengetahui dan dapat memimpin organisasi pendidikan.

### ***Organisasi Pendidikan***

Manusia sebagai pengelola tidak dapat dipisahkan dari wadah tempat mereka berinteraksi yaitu organisasi. Organisasi dapat berupa lembaga pendidikan formal, nonformal, maupun informal. Sebagai wadah, organisasi harus mampu memadukan langkah anggotanya untuk mencapai suatu tujuan.

### ***Lingkungan***

Lingkungan fisik yang baik dan sempurna turut menentukan keberhasilan manajemen pendidikan. Lingkungan non fisik berupa komunikasi yang baik, situasi dan kondisi yang kondusif mempercepat proses pengelolaan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuannya.

### ***Sistem Pendidikan Nasional***

Keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait untuk tujuan pendidikan nasional. Sistem pendidikan nasional merupakan pedoman bagi penyelenggara pendidikan dalam berperilaku baik secara individu maupun kelompok agar tertib penyelenggaraannya. (M, Yanto, 2020).

## **Pengertian Manajemen Konflik**

Manajemen konflik adalah serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku konflik dan pihak luar. Menurut Ross, manajemen konflik adalah langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, ataupun agresif (Syarnubi, 2019). Menurut Minnery, beliau menyatakan bahwa manajemen konflik adalah sebuah proses, sebagaimana perencanaan kota adalah sebuah proses. Ringkasnya, manajemen konflik adalah seni dan ilmu mengelola konflik antara dua pihak atau lebih agar konflik dapat diselesaikan dengan baik.

## **Aspek- aspek Manajemen Konflik**

Menurut Gootman dan Korkoff, secara umum ada dua jenis manajemen konflik yaitu: 1) Manajemen Konflik Destruktif. Bentuk manajemen konflik melalui ancaman, paksaan, atau kekerasan. Dalam manajemen konflik destruktif, pihak-pihak yang berkonflik tidak fleksibel atau kaku karena tujuan konflik ditentukan secara tegas yaitu untuk memenangkan satu sama lain; 2) Manajemen Konflik Konstruktif. Bentuk penyelesaian konflik yang cenderung bernegosiasi dengan cara menciptakan tawar-menawar yang menguntungkan dengan tetap menjaga interaksi sosial. Manajemen konflik konstruktif adalah konflik yang prosesnya mengarah pada pencarian solusi dari isi konflik. Cara yang lebih diplomatis untuk menyelesaikan konflik dengan meminimalkan ukuran dan pentingnya perbedaan antara para pihak dan secara sepihak berusaha agar salah satu pihak menuruti keinginan pihak lain.

### **Tujuan Manajemen Konflik**

Tujuan utama manajemen konflik adalah membangun dan memelihara hubungan kerja yang kooperatif. Fisher mengutip Rusdiana, menggunakan istilah perubahan secara lebih umum untuk menggambarkan keseluruhan situasi dan tujuan sebagai berikut: 1) Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik kekerasan; 2) Penyelesaian konflik bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui kesepakatan damai; 3) Membatasi dan mencegah kekerasan dengan mendorong perilaku positif para pihak; 4) Resolusi konflik mengatasi penyebab konflik dan berupaya membangun hubungan baru yang langgeng; 5) Transformasi konflik mengenai sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas. (Khoirul Anwar, 2018).

### **Metode Manajemen Konflik**

Berdasarkan konflik yang ada, konflik dapat diselesaikan dengan menggunakan berbagai pendekatan, antara lain: 1) Mempersatukan. Pendekatan pertukaran informasi dimana seseorang ingin mengenali perbedaan dan menemukan solusi dapat diterima atau konsisten untuk semua pihak. Penyelesaian dengan pendekatan ini mendorong tumbuhnya fitur-fitur kreatif yang mengedepankan perspektif berbeda, namun cara ini membutuhkan waktu yang cukup lama; 2) Kerelaan Membantu. Membantu, menetapkan nilai yang memandang orang lain dengan kemampuan lebih dan tidak merendahkan mereka. Pendekatan ini membutuhkan perhatian besar dalam membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan konflik. Pendekatan ini mengurangi perbedaan antara kelompok; 3) Mendominasi. Pendekatan ini menekankan hak untuk menentukan nasib sendiri. Pendekatan ini tidak lagi memerlukan negosiasi karena keputusan dapat diambil karena ada masalah mendesak yang perlu segera ditangani; 4) Menghindar. Pendekatan penyelesaian dengan cara menghindar, pendekatan ini harus dipilih untuk konflik sepele dan bahkan memperparah konflik saat ditangani; 5) Kompromi. Pendekatan ini digunakan karena setiap konflik membutuhkan perhatian yang cukup. Pendekatan ini secara lebih khusus disebut menemukan jalan tengah atau jalan damai; 6) Kolaborasi. Jalur kepemimpinan kolaboratif adalah gaya negosiasi untuk solusi yang sepenuhnya memuaskan pihak yang berkonflik. Upaya tersebut antara lain saling memahami masalah atau belajar dari perbedaan pendapat masing-masing. Dengan kreativitas dan inovasi, alternatif yang diterima oleh kedua belah pihak juga dapat ditemukan; 7) Dapat beradaptasi. Gaya manajemen konflik dengan tingkat keaktifan rendah dan kerja sama tinggi. Seseorang mengabaikan kepentingannya sendiri dan berusaha memuaskan kepentingan lawannya dalam suatu konflik. (Bashori, 2018).

### **Tips Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik**

Kepala sekolah adalah pemimpin. Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Pertama, kepala sekolah bertanggung jawab atas seluruh pengelolaan pendidikan di sekolah. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal disekolahnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus selalu berusaha untuk memperhatikan dan mempraktekkan tujuh tugas kepemimpinan dalam kehidupan sekolah sehari-hari. (M, Yanto dan Irwan, 2019).

Tips kepala sekolah dalam manajemen konflik antara lain, yaitu: 1) Mengelola waktu. Kepala sekolah harus berlatih menghargai waktu. Waktu kepala sekolah jarang digunakan untuk dirinya sendiri. Kepala sekolah harus bisa membagi waktunya dengan siswa, guru, wali murid, tokoh masyarakat, dan lain-lain; 2) Mengembangkan energi. Kepala sekolah harus terlihat berbeda dan lebih energik daripada staf pengajar lainnya. Kepala sekolah menjalankan kewenangannya sesuai dengan hak dan kewajibannya. Kepala sekolah profesional harus berlatih mengembangkan energi yang positif untuk menumbuhkan kreatifitas diri, stabilitas emosi, dan keajegan spiritual; 3) Memecahkan masalah. Pemimpin menghadapi banyak masalah. Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai penyangga di sekolahnya, menerima dan memahami permasalahan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Empati dan pengetahuan tentang masalah guru di sekolah merupakan alternatif pemecahan masalah, menjaga hubungan baik, dan menjadi contoh bagi semua guru dalam memecahkan masalah, yang melunakkan dan meningkatkan kinerjanya. Ciptakan suasana yang nyaman agar guru berani mengemukakan masalah dan mencari solusinya.

### **Pengertian Konflik**

Kata konflik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti pertengkaran, perselisihan atau pertikaian. Kata pertengkaran berarti berkelahi, berdamai, atau berdebat. Bertengkar menunjukkan keadaan antara dua orang atau dua kelompok orang yang saling berlawanan dengan menunjukkan dirinya benar sedangkan orang lain salah. Kondisi ini membuat kedua belah pihak bertengkar dan berebut kemenangan. (Weni Puspita, 2018).

Wirawan mendefinisikan konflik sebagai proses pertentangan yang diekspresikan antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung objek konfliknya, dengan bantuan perilaku dan interaksi konflik yang berujung pada hasil konflik. Menurut Hocker dan Wilmot, konflik adalah upaya yang diungkapkan antara dua pihak

atau lebih yang saling bergantung dan menyadari tujuan yang tidak sesuai, imbalan yang tidak tepat, dan campur tangan pihak lain dalam mencapai tujuan. (Eko sudarmanto dkk,2021).

Afzalur Rahim menjelaskan bahwa konflik adalah interaksi yang diakibatkan oleh ketidakcocokan, konflik atau perbedaan niat sosial individu, kelompok atau organisasi. Menurut Wahyosumidjo konflik adalah setiap hubungan antara orang-orang yang memiliki sifat berlawanan. (Yusnia Binti khalifah,2019).

Dapat disimpulkan bahwa konflik adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih, suatu pertengkaran yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat yang didalamnya kedua belah pihak terlibat. Adanya perbedaan membuat kedua belah pihak tidak memiliki kecocokan dan saling berdebat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Jenis-Jenis Konflik**

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dalam Wirawan dikenal ada lima jenis konflik, yaitu:

#### ***Konflik intrapersonal***

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik muncul ketika seseorang memiliki dua keinginan sekaligus, yang tidak dapat dipenuhi pada saat bersamaan.

#### ***Konflik interpersonal***

Konflik interpersonal adalah konflik antara dua orang karena kepentingan atau keinginan yang bertentangan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang memiliki status, jabatan, bidang pekerjaan, dan lain-lain. Konflik interpersonal merupakan dinamika yang sangat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik jenis ini melibatkan peran ganda anggota organisasi, yang mau tidak mau mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

#### ***Konflik antara individu dan kelompok***

Hal ini sering dikaitkan dengan cara individu menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri yang ditempatkan pada kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, dapat dikatakan bahwa suatu kelompok kerja dapat menghukum seorang individu karena gagal memenuhi standar produktivitas kelompok tempatnya berada.

#### ***Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama***

Konflik ini merupakan jenis konflik yang sering terjadi dalam organisasi. Konflik antara lini dan karyawan, pekerja dengan pekerja.

#### ***Konflik antara organisasi***

Contohnya seperti dalam bidang ekonomi, dimana Amerika Serikat dan negara-negara lain dipandang sebagai bentuk konflik dan konflik ini biasa disebut dengan persaingan. Konflik antara organisasi berdasarkan pada pengalaman yang menyebabkan berkembangnya produk baru, teknologi baru, dan inovasi baru, harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. (Muhammad muspawi,2014).

### **Proses Konflik**

Konflik adalah proses yang dinamis, bukan keadaan yang statis. Konflik memiliki permulaan dan melewati banyak tahapan sebelum berakhir. Ada banyak pendekatan yang baik untuk menggambarkan proses konflik, termasuk menurut Luthans sebagai berikut: 1) Tahap potensial; 2) Konflik terasakan; 3) Pertentangan; 4) Konflik terbuka; 5) Akibat konflik

Tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap kehidupan dan kinerja organisasi. Jika konflik terkelola dengan baik, maka akan menimbulkan keuntungan seperti saling tukar pikiran, ide, dan menimbulkan kreativitas. Tetapi jika tidak terkelola dengan baik, maka akan menimbulkan kerugian seperti permusuhan.

### **Faktor Penyebab Konflik**

Konflik dapat meningkat ketika seseorang bekerja secara individu atau terdapat pertentangan satu sama lain. Konflik dalam organisasi disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

#### ***Komunikasi yang buruk***

Komunikasi adalah salah satu alasan terburuk dalam suatu organisasi, komunikasi yang buruk dapat disebabkan oleh perbedaan bahasa, pemahaman yang berbeda, dan kegagalan dalam menyampaikan sesuatu.

#### ***Perbedaan kepribadian***

Adanya perbedaan antara organisasi, departemen, dan entitas yang berbeda seperti nilai, keyakinan, dan pengalaman merupakan sumber konflik. Jika anggota organisasi tidak dapat memahami dan saling menghargai adanya perbedaan-perbedaan tersebut maka akan timbul konflik atau permasalahan.

### ***Sumber daya yang tidak dibagi sama rata***

Ketika satu tim bergantung pada pekerjaan tim lain untuk memulai pekerjaan, maka dapat menimbulkan konflik. Karena jika terjadi kesalahan, maka akan mempengaruhi pihak lain.

### ***Stres***

Kondisi seseorang yang terlalu banyak perasaan dibawah tekanan mental atau emosional. Tekanan akan menjadi stres ketika seseorang tidak mampu mengatasinya. Stres akan mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan bagaimana tubuh seseorang akan bekerja. Beberapa tanda bahwa seseorang stres adalah masalah tidur, kehilangan nafsu makan, berkeringat, dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut akan menimbulkan konflik antara anggota dan pimpinan organisasi.

Terdapat enam kondisi utama yang menyebabkan konflik di organisasi terjadi, yaitu sebagai berikut: 1) Tujuan yang tidak sejalan, anggota dalam suatu lembaga bisa saja tidak setuju dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Bisa jadi tujuan lembaga menghalangi atau tidak sejalan dengan rencana pribadi seseorang; 2) Perbedaan nilai, perbedaan antar organisasi, departemen, dan berbagai pihak seperti dalam hal nilai-nilai keyakinan dan pengalaman jadi sumber konflik. Jika semua orang setuju pada tujuan, orang mungkin berbeda tentang cara untuk mencapai tujuan; 3) Ketergantungan, apabila suatu tim mengandalkan hasil kerja tim lainnya untuk memulai sebuah pekerjaan, maka dapat menjadi sumber konflik. Karena jika terjadi kesalahan, hal itu akan mempengaruhi pihak lain; 4) Sumber daya yang langka membuat orang atau unit/departemen dapat memperebutkan sumber daya itu dan menyebabkan terjadinya konflik sehingga diperlukan manajemen yang baik; 5) Aturan yang tidak jelas. Setiap posisi dalam suatu perusahaan memiliki job description yang mencerminkan peran posisi tersebut. Namun dalam praktiknya, bisa saja mengambang atau tidak jelas dan menyebabkan kesalahan pelatihan; 6) Masalah komunikasi. Menerima atau mengirim pesan secara tidak benar dapat menyebabkan masalah, seringkali menimbulkan konflik. Schijndel dan Burchardi mengatakan bahwa komunikasi yang buruk adalah masalah yang paling sering terjadi dan menjadi kritis, baik dalam kelompok maupun antara pemimpin dan kelompok. Komunikasi yang buruk sering menyebabkan kesalahan dan menciptakan konflik. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi adalah salah satu kualitas individu yang paling penting dari seorang pemimpin. (Ahmad Hasan Nasrudin, 2021).

### **Pengertian Kedisiplinan**

Karakter adalah kualitas perilaku manusia dalam hubungannya dengan Tuhan, diri sendiri, iklim, dan identitas. Karakter terdiri dari kecenderungan diri sendiri, cara berpikir yang diadopsi dalam menanggapi keadaan dan kata-kata yang ditujukan untuk orang lain. Karakter yang baik juga mengarah pada moral yang baik. (M. Yanto, 2022).

Menurut Muatun Salihah menyatakan pembentukan konsep moral terpenting ditanamkan di waktu kecil. Artinya bahwa pendidikan akhlak atau budi pekerti dimulai di rumah dalam keluarga atau sekolah. Cara-cara yang biasa digunakan untuk menumbuhkan akhlak antara lain adalah metode keteladanan, metode pelatihan, dan pembiasaan, metode cerita, metode nasihat, metode pahala dan sanksi. Adanya akhlak mulia akan menimbulkan perilaku disiplin, perilaku disiplin timbul karena sikap terbiasa dari kecil yang sudah diajarkan oleh orang tua. (M. Yanto, 2017). Indonesia adalah negara multicultural dan multikulturalismenya bisa positif karena kekayaan nilai budaya dan dapat negatif oleh kebijakan menjadi faktor potensi yang memicu konflik budaya berafiliasi dengan ras, agama dan kelompok etnis. (M. Yanto, 2022).

Menurut bahasa, kata disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang artinya belajar. Dari kata inilah muncul kata *disciplina* yang artinya mengajar. Disiplin berarti mengikuti aturan. Penerapan disiplin dalam proses belajar mengajar mengarah pada pola pikir, sikap, dan kepribadian yang kuat. Menurut Kohnberg, perilaku disiplin akan mudah tumbuh dan berkembang apabila muncul dalam diri seseorang. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. (Ihsan Mz, 2018).

### **Aspek Disiplin**

Menurut Prijidarminto ada 3 aspek kedisiplinan yaitu: 1) Sikap mental adalah perilaku taat dan tertib sebagai hasil pengendalian pikiran dan watak; 2) Pemahaman yang baik mengenai perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga adanya kesadaran akan ketaatan terhadap peraturan; 3) Sikap yang menunjukkan keseriusan untuk mentaati peraturan.

### **Disiplin Belajar Siswa**

Menurut A.S. Moenir dalam (Saputro & Pardiman, ) ada beberapa indikator yang menjadi acuan dalam menentukan posisi kedisiplinan siswa dalam belajar antara lain yaitu kedisiplinan dalam mengatur waktu dan kedisiplinan dalam berbuat atau bertingkah.

Disiplin waktu, meliputi: 1) Tepat waktu dalam belajar, mencakup datang dan pulang sekolah tepat waktu; 2) Tidak meninggalkan kelas saat pembelajaran; 3) Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.

Disiplin perbuatan, meliputi: 1) Patuh dan tidak menentang peraturan yang berlaku; 2) Tidak malas belajar dan suka berbohong; 3) Tingkah laku menyenangkan dengan tidak membuat keributan. (Emrita Br Tangan, 2018).

Sedangkan menurut Hevi menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan siswa dalam mengikuti pembelajaran kurang baik dapat dilihat dari sikap tanggung jawab, murah hati, kejujuran, dan sikap keberanian. (Presti Putri Riwana dkk, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin belajar adalah tingkah laku kesopanan dalam mematuhi tata tertib belajar mengajar dengan mengikuti pelajaran yang diajarkan sehingga materi yang sudah dijelaskan dapat dipahami dengan baik.

### **Penanganan Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya**

Penanganan konflik dalam menyelesaikan persoalan kedisiplinan siswa diatasi dengan melibatkan beberapa pihak seperti wali kelas, guru BK, kesiswaan. Hal ini dikarenakan setiap pihak memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam membina kedisiplinan siswa. Wali kelas memiliki peran sebagai pengajar langsung yang memantau dan membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu, wali kelas harus memperhatikan disiplin siswa di kelas agar tidak mengganggu proses pembelajaran. Guru BK memiliki peran sebagai konselor atau pembimbing yang bertanggung jawab dalam memberikan saran dan solusi atas permasalahan kedisiplinan siswa. Kesiswaan memiliki peran sebagai pengelola administrasi siswa. Oleh karena itu, kesiswaan harus memastikan siswa mematuhi aturan sekolah termasuk dalam hal kedisiplinan.

Solusi Penyelesaian Manajemen Konflik Mengenai Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya. Aspek mengenai manajemen konflik menurut Gootman dan Korkoff menyebutkan secara garis besar ada dua manajemen konflik.

Manajemen konflik destruktif adalah penyelesaian konflik dengan menggunakan ancaman, paksaan, dan kekerasan. Kedua, manajemen konflik konstruktif yaitu penyelesaian konflik yang cenderung melakukan negosiasi sehingga terjadi suatu tawar-menawar. Cara lebih diplomatik untuk menyelesaikan konflik dengan meminimalisir tingkat dan pentingnya untuk membujuk pihak yang terlibat konflik agar dapat berdamai.

### **Dalam Islam terdapat beberapa strategi dalam menyelesaikan konflik:**

#### ***Negosiasi***

Salah satu bentuk musyawarah dalam mencari mufakat untuk menawarkan solusi dan tindakan yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yang berkonflik.

#### ***Tabayun***

Bersikap kritis, teliti, dan waspada dalam merespon dan menyampaikan suatu informasi. Tabayun memberikan kejelasan atas posisi masing-masing pihak yang terlibat konflik dan akan dapat dirumuskan solusi bersama dengan lebih efektif.

#### ***Musyawahah***

Memberikan kesempatan bagi seluruh pihak yang berkonflik untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab bersama dalam menyelesaikan konflik.

#### ***Tahkim***

Penyelesaian konflik dengan bantuan hukum.

#### ***Islah***

Menekankan pada proses perdamaian antara dua pihak. Islah memberikan kesempatan untuk memikirkan jalan terbaik dalam menyelesaikan konflik.

Hal ini senada dengan, SMP Negeri 1 Karang Jaya penyelesaian permasalahan manajemen konflik dengan cara ancaman dan negosiasi, namun kedua metode ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing sehingga keberhasilannya tergantung pada situasi dan kondisi yang sedang di hadapi.

#### ***Ancaman***

Ancaman merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan konflik disiplin siswa dengan memberikan peringatan atau sanksi kepada siswa yang tidak disiplin. Ancaman sering kali berhasil dalam menyelesaikan

permasalahan konflik kedisiplinan siswa, namun perlu diingat bahwa ancaman yang terlalu keras atau tidak tepat bisa menyebabkan siswa merasa tidak nyaman dan tidak aman di sekolah.

#### ***Negosiasi***

Negosiasi dapat dilakukan dengan cara membicarakan masalah secara terbuka dan jujur, mencari akar permasalahan, dan mencari solusi yang dapat diterima oleh pihak yang berkonflik. Hal ini mencakup kompromi dan kesepakatan bersama mengenai tata tertib atau aturan yang ada di sekolah.

Meskipun demikian, tidak semua konflik kedisiplinan siswa dapat diatasi dengan ancaman atau negosiasi. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dan mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai dengan konteks dan situasi yang dihadapi dalam menyelesaikan konflik kedisiplinan siswa.

### **Kendala Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya**

Kendala yang dihadapi dalam Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya. Manajemen konflik seringkali menghadapi banyak kendala yang dapat mempengaruhi efektivitasnya. Beberapa kendala yang dihadapi sebagai berikut:

#### ***Pemahaman anak yang masih labil***

Anak-anak dalam usia yang masih labil dan dalam fase pubertas mungkin sulit untuk memahami dan mengelola konflik secara tepat. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan khusus dan pengajaran yang sesuai agar mereka dapat memahami arti pentingnya manajemen konflik.

#### ***Kurangnya kerja sama wali murid***

Terkadang, wali murid masih kurang bisa diajak kerja sama dalam pembinaan peserta didik. Hal ini dapat memperburuk situasi dan menyulitkan proses penyelesaian konflik.

#### ***Keterbatasan sarana dan prasarana***

Sarana prasarana yang kurang memadai dapat memperburuk situasi konflik, misalnya seperti pagar yang kurang tinggi sehingga anak-anak mudah keluar masuk sekolah atau membolos.

#### ***Tumpang tindih tugas***

Tugas dan tanggung jawab antar pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen konflik seperti guru, konselor, dan staf sekolah lainnya dapat tumpang tindih dan saling ketergantungan satu sama lain. Hal ini dapat memperlambat proses penyelesaian konflik dan membuatnya kurang efektif.

### **Faktor Penghambat Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya**

Terdapat beberapa konflik yaitu komunikasi yang buruk, perbedaan kepribadian, sumber daya tidak dibagi sama rata, stres. Schijndel dan Burchardi mengatakan bahwa komunikasi yang buruk adalah masalah yang paling sering terjadi. Komunikasi yang buruk sering menyebabkan kesalahan dan menciptakan konflik. Konflik hanya dapat diselesaikan dengan komunikasi. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi interpersonal adalah salah satu kualitas individu yang paling penting.

#### **Faktor yang mempengaruhi konflik:**

##### ***Tujuan yang tidak sejalan***

Anggota dalam suatu lembaga bisa saja tidak setuju dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Bisa jadi tujuan lembaga menghalangi atau tidak sejalan dengan rencana pribadi seseorang.

##### ***Perbedaan nilai***

Jika anggota dalam suatu organisasi tidak dapat memahami dan saling menghargai adanya perbedaan, maka akan timbul konflik.

##### ***Ketergantungan***

Apabila suatu tim mengandalkan hasil kerja tim lainnya untuk memulai komunikasi yang buruk adalah masalah serius yang dapat menciptakan konflik. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi adalah sebuah pekerjaan, maka akan menjadi sumber konflik.

##### ***Masalah komunikasi***

Salah satu kualitas individu yang paling penting. Hal di atas senada dengan manajemen konflik dalam menyelesaikan persoalan kedisiplinan siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya memang dapat terhambat oleh berbagai faktor sebagai berikut: 1) Faktor orang tua atau keluarga yang tidak lengkap dapat menjadi faktor

penghambat implementasi manajemen konflik. Hal ini dapat terjadi karena siswa tersebut mungkin tidak mendapatkan perhatian dan kasih sayang yang cukup dari orang tua sehingga mereka mencari perhatian dan pengakuan dari lingkungan sekitarnya; 2) Pengaruh teknologi modern dan media sosial, ketersediaan teknologi dan akses mudah ke media sosial dapat mempercepat dan memperluas penyebaran informasi, termasuk informasi negatif dan perilaku yang tidak diinginkan; 3) Komunikasi yang buruk antara guru dan siswa, antara siswa dan siswa dapat mempengaruhi implementasi manajemen konflik. Jika tidak ada komunikasi yang efektif, konflik tidak dapat diatasi dengan baik; 4) Perbedaan kepribadian juga mempengaruhi manajemen konflik. Setiap orang mempunyai kepribadian yang unik dan cara berpikir yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih efektif untuk menyelesaikan konflik mungkin berbeda untuk setiap siswa. Guru perlu memahami perbedaan-perbedaan tersebut dan menggunakan pendekatan yang sesuai dengan setiap siswa untuk mengatasi konflik kedisiplinan secara efektif.

## Simpulan

Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya sudah cukup baik karena adanya kerja sama antara kepala sekolah dan dewan guru. Manajemen dimulai dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Kendala yang dihadapi dalam Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Persoalan Kedisiplinan Siswa SMP Negeri 1 Karang Jaya yaitu : pemahaman anak yang masih labil, kurangnya kerja sama wali murid, keterbatasan sarana dan prasarana, tumpang tindih tugas. Adapun faktor penghambatnya adalah keadaan orang tua yang tidak lengkap dan perkembangan teknologi yang semakin maju, komunikasi yang buruk, perbedaan kepribadian.

## Referensi

- Ali Sadikin, et al. *Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Anwar, et al. (2018) "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan." *Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 2.
- Bashori. (2018) "Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 2, no. 1.
- Binti Kholifah, et al. (2019) "Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam." *Jurnal Piwulang* 2, no. 1. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i1.298>.
- Eko sudarmanto, et al. (2021) *Manajemen Konflik*. Makassar: Yayasan Kita Menulis,.
- Maryam Kasim, et al. (2019) "Manajemen Konflik Perspektif Dalam Al-Qur'an Dan Hadits." *Al-Himalayah* 3, no. 2.
- Mohamad Muspawi. (2014) "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)." *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16, no. 2 .
- Muliana, et al. (2020) *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis,.
- Mulyana, et al. (2013) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Mulyasa, E. (2016) *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT Bumi Aksara,.
- Mz, Ihsan. (2018) "Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa." *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam* 2, no. 1. <https://doi.org/10.23971/njppi.v2i1.915>.
- Nasrudin, et al. (2021) "Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah." *Tadrib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>.
- Nugrahanu, et al. (2014) *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Pendidikan Bahasa*. Surakarta,.
- Nurdin, et al. (2019) *Perencanaan Pendidikan Sebagai Fungsi Manajemen*. Depok: PT Raja Grafindo Persada,.
- Presti Putri Riwana, et al. (2021) "Kedisiplinan Siswa Dalam Mengikuti Proses Pembelajaran Di SMK Negeri 6 Padang." *Pendidikan Tambusai* 5, no. 2. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/1556/1359>.
- Puspita, et al. (2018) *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi Komunikasi Dan Pendidikan)*. Sleman: Deepublish,.
- Rheza Pratama. (2020) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish,.
- Rony. (2019) "Analisis Manajemen Konflik Di Sekolah." *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya* 2, no. 2 . <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/almada.v2i2.801>.
- Setiawan, et al. (2012) *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Ircisad,.
- Sunardi, et al. (2009) *Manajemen Strategi, Konsep*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Syamsuddin. (2017) "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idarah* 1, no. 1 . <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/4084/3773>.
- Syamubi. (2016) "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya." *Tadrib* 2, no. 1 . <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Tadrib/article/download/1166/985/>.
- Tarigan, et al. (2018) "Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dalam Proses Belajar Menajar Melalui Layanan Konseling Kelompok Pada Siswa Kelas VII-3 SMP 1 Gebang." *Tabularasa PPS UNIMED* 15, no. 3 .

- <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/tabularasa/article/download/13412/11368>.
- Wartini, et al.(2015) “Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Team Work.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 6 .. <https://doi.org/https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>.
- Yani Tri Wijayanti, et al.(2015) “Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Komunikasi Profetik* 8, no. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/224296-manajemen-konflik-organisasi-dalam-persp.pdf>.
- Yanti, et al.(2017) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keluarga, Dan Teman Sebaya Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas X AP SMK Negeri 2 Pekalongan.” *Economic Education Analysis Journal* 6, no. 2 . <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16422>.
- Yanto, M.(2020) “Manajemen Kepala Madrasah Ibtidaiyah Dalam Menumbuhkan Pendidikan Karakter Religius Pada Era Digital.” *Konseling Dan Pendidikan*, , 178. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/146300>.
- Yanto, M.(2020) “Manajemen Sekolah Dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia Di Sekolah Dasar.” *Bahasa Indonesia* 3, no. 1 . <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/estetik.v3i1.1479>.
- Yanto, M.(2017) “Penerapan Teori Sosial Dalam Menumbuhkan Akhlak Anak Kelas 1 Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Rejang Lebong” 4, no. 2 . <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/terampil/article/view/2218>.
- Yanto, M.(2022) “Peran Orang Tua Dalam Membentuk Karakter Suku Anak Dalam Desa Muara Tiku.” *Perspektif* 15, no. 1 . <https://perspektif.bdk.palembang.id/index.php/perspektif/article/download/74/64/815>.
- Yanto, M, et al.(2019) “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 . <https://doi.org/10.29210/138700>.
- Yanto., M.(2017) Strategi Guru Dalam Pendidikan Pembelajaran Bahasa Indonesia di SDN 45 Curup. *Ejournal.iainbengkulu*
- Yanto, M, et al, (2022). Penerapan manajemen pembelajaran daring di sekolah menengah pertama negeri karang jaya musu rawas utara. <https://Journal.iainkudus.ac.id/Index.Php/Quality/Article/View/13763>
- Yanto, M.(2017) Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMPN 4 Rejang Lebong. *Jurnal Ar-Riyah* 1(2), 192 DOI:<http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>
- Yanto, M, et al. (2021) Manajemen sarana prasarana mutu pembelajaran di SMK Negeri 1 Rejang Lebong. DOI:<http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.616>
- Yanto, M (2022) The Concept of Islamic Religious Education Management Contained in Surah Luqman Verses 12-19 <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/NAZHRUNA/article/view/2173/943>
- Yanto M, “Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan di Indonesia” *RISE – Jurnal Internasional Sosiologi Pendidikan*, Vol.11 No.3 Oktober 2022 263-290 DOI : <http://dx.doi.org/10.17583/rise.10483>