

**PERSEPSI GURU TERHADAP MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK INTERNAL
DI SMP AL HIKMAH JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah
Jakarta Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Oleh :

Suci Indah Ramadianti

NIM : 18021011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

(MPI)

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH

JAKARTA

2022 M / 1444 H

LEMBAR PERNYATAAN

Identitas

Nama : Suci Indah Ramadianti
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 07 Desember 1999
Judul Skripsi : Persepsi Guru Terhadap Manajerial
Kepala Sekolah Dalam Mengelola
Konflik Internal Di SMP Al Hikmah
Jakarta Selatan.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dari Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu. Saya bersedia menerima sanksi penyabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 13 Agustus 2022

Suci Indah Ramadianti

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh :
Nama : Suci Indah Ramadanti
NIM / NIRM : 18021011
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Persepsi Guru Terhadap Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang Munaqosyah Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta.

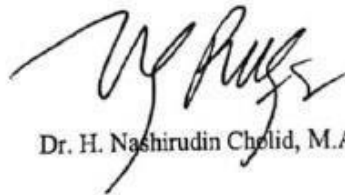
Jakarta, 13 Agustus 2022

Pembimbing I



Idham, M.Pd

Pembimbing II



Dr. H. Nashirudin Cholid, M.Ag

Mengetahui

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)


Matnur Ritonga, M.Pd

Diketik dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul *Persepsi Guru Terhadap Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal Di SMP Al Hikmah Jakarta Sekolah*, ini telah diujikan sidang Munaqosah Sekolah Tinggi Agama Islam Darinnajah (STAIDA) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) Jakarta dan dinyatakan lulus pada tanggal 26 Agustus 2022.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Strata (S1).

Jakarta, 26 Agustus 2022

Panitia Sidang Munaqosah.

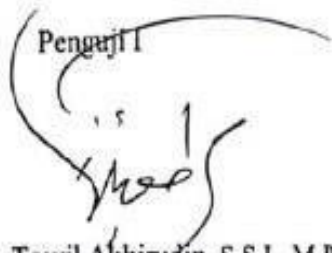
Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota

Duna Izfanna, M.Ed., Psy., Ph.D.

M. Ibnu Muzakir, S.Pd

Penguji I



M. Towil Akhirudin, S.S.I, M.Pd

Penguji II



Radmin, M.Pd

ABSTRAK

SUCI INDAH RAMADIANTI, 18021011,
PERSEPSI GURU TERHADAP MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK INTERNAL DI SMP AL HIKMAH JAKARTA SELATAN, Skripsi, Jakarta: Program Strata I Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah). Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah, Jakarta, 2022, xiii + 150 halaman, dan 5 lampiran.

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang harus memiliki visi dan misi untuk memudahkan dalam menjalankan tugas serta memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan bersama.. Dalam menyelesaikan konflik yang ada kepala sekolah harus memiliki kemampuan berpikir, merencanakan, menggerakkan serta mengarahkan, mengawasi/mengontrol, guru atau karyawan kearah tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan kepala sekolah, dan guru SMP Al Hikmah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Al Hikmah Jakarta yaitu menggunakan jenis kepemimpinan demokratis yang mampu menerima segala kritik dan saran terhadap ide-ide bagi program yang bisa dilakukan kedepannya. Model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal menggunakan cara kolaborasi, kompromi, dan secara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah. Hambatan yang dialami yaitu kurang nya menggali informasi dan kurangnya waktu penyelesaian konflik.

Kata kunci :Manajerial Kepala Sekolah,
Mengelola Konflik Internal.
Pembimbing II : Dr.H. Nashirudin Cholid, M.Ag
Daftar Pustaka 2022

5. Bapak Matnur Ritonga, M. Pd. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah.
7. Ibu Hiksa Sudaryanti, S.T selaku Kepala Sekolah SMP Al Hikmah Jakarta Selatan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
8. Seluruh guru SMP Al Hikmah Jakarta Selatan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
9. Ibu Saya Ibu Nurmarlianah , ayah saya Bapak Didi Widodo dan Nenek saya Ibu Rasti yang selalu mendoakan dan mensupport saya.
10. Adik-adik Saya Yaitu : Eka Dwi Aryanti, Rifki Apriansyah, Rafly Arya Saputra, dan Ade Holik Maulana yang selalu mendoakan dan mensupport.
11. Ibu asuh saya Ibu Hj. Elin Herllina S.Pd yang selalu memberikan bantuan baik moril ataupun materil, semangat, motivasi, dan do'a sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Keluarga Besar Rumah Singgah Yatim Piatu dan Dhuafa Ar Rahman yang selalu mendoakan, menyemangati, dan mensupport.
13. Teman seperjuangan di MPIA tahun masuk 2018 yang selalu memberikan energi positif untuk sama-sama menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Sahabat tersayang Rafikah Anjani, Lidiya Gustiansyah, Riska Saskia Purmasari, Puput Hijayanti, Erna Tamiyati yang

memberikan semangat serta bantuannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya dan membalas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat kepada para pembaca. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari pembaca sebagai perbaikan di masa yang akan datang.

Jakarta, 13 Agustus 2022

Suci Indah Ramadanti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pernyataan.....	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing.....	iii
Lembar Pengesahan Penguji.....	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan	5
Bab II Kajian Teori.....	7
A. Persepsi	7
1. Pengertian Persepsi.....	7
2. Faktor Persepsi.....	8
B. Model Manajerial Kepala Sekolah.....	11
1. Pengertian Model Manajerial.....	11

2.	Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
C.	Konflik.....	19
1.	Pengertian Konflik	19
2.	Faktor-Faktor Penyebab Konflik.....	21
3.	Akibat Terjadinya Konflik.....	22
4.	Cara Mengatasi Konflik.....	22
5.	Kemampuan Kepala Sekolah Mengelola Konflik	24
D.	Penelitian Relevan	26
Bab III	Metodologi Penelitian	31
A.	Tempat Dan Waktu Penelitian	31
B.	Metode Dan Prosedur Penelitian	31
C.	Data Dan Sumber Data	31
D.	Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data.....	32
E.	Teknik Analisis Data	35
F.	Validitas Data.....	36
Bab IV	HASIL PENELITIAN	39
A.	Gambaran Umum SMP Al Hikmah Jakarta Selatan ..	39
1.	Sejarah SMP Al Hikmah	39
2.	Visi dan Misi SMP Al Hikmah	42
B.	Temuan Penelitian.....	44
1.	Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah ..	44
2.	Model manajerial konflik yang dimiliki kepala sekolah	48
3.	Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal ...	50
C.	Pembahasan Temuan Penelitian.....	53

1. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah..	54
2. Model manajerial konflik yang dimiliki kepala sekolah	58
3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal...	59
Bab V PENUTUP	61
1. Kesimpulan.....	61
2. Saran.....	62
DATAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69
RIWAYAT HIDUP	157

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Rapat Bersama Orang Tua Murid	150
Gambar 4.2 Rapat Bersama Orang Tua Murid	150
Gambar 4.3 Rapat Guru SMP Al Hikmah	151
Gambar 4.4 Rapat Guru AMP Al Hikmah	151
Gambar 4.5 Wastafel Di Depan Gedung Sekolah.....	152
Gambar 4.6 Wastafel Di Depan Gedung Sekolah.....	152
Gambar 4.7 Papan Nama Sekolah.....	153
Gambar 4.8 Gedung Sekolah.....	153
Gambar 4.9 Ruang Kelas.....	154
Gambar 4.10 Wawancara Dengan Kepala Sekolah	155
Gambar 4.11 Wawancara Dengan Guru.....	155
Gambar 4.12 Pengawasan Kepala Sekolah	156

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pedoman Wawancara	71
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah.....	76
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Dengan Ibu Titin	87
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Dengan Bapak Rahmat	93
Tabel 4.5 Hasil Wawancara Dengan Bapak Syachri	99
Tabel 4.6 Hasil Wawancara Dengan Ibu Dwi	106
Tabel 4.7 Hasil Wawancara Dengan Ibu Rianti	112
Tabel 4.8 Hasil Wawancara Dengan Ibu Lisa	117
Tabel 4.9 Hasil Wawancara Dengan Bapak Wahyudi.....	125
Tabel 4.10 Hasil Wawancara Dengan Bapak Ikhsan	131
Tabel 4.11 Hasil Wawancara Dengan Bapak Ibrahim	135
Tabel 4.12 Hasil Wawancara Dengan Ibu Ratna	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Observasi.....	69
Lampiran 2	Hasil Observasi.....	70
Lampiran 3	Pedoman Wawancara.....	71
Lampiran 4	Hasil Wawancara.....	76
Lampiran 5	Dokumentasi.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terdapat tujuan yang akan dan ingin dicapai, dalam mencapai tujuan akan terdapat konflik yang terjadi antar individu maupun kelompok. Karena, organisasi di dalamnya terdiri dari individu-individu yang memiliki prestasi dan pemahaman yang tidak serupa sehingga dapat menimbulkan konflik. Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang harus memiliki visi dan misi untuk memudahkan dalam menjalankan tugas serta memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi perlu siap dengan segala perubahan yang ada termasuk di sekolah, dengan adanya perkembangan dan pembaharuan yang terdapat dalam bidang teknologi maupun yang lainnya kepala sekolah harus siap dengan segala perubahan yang terjadi agar bisa terus mengikuti arus perkembangan yang ada.

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam kemajuan sekolah terutama pada saat mengatasi konflik, menjawab tantangan global, bersaing dengan sekolah lain. Sebagai kepala sekolah dapat mengambil keputusan bijak walaupun keputusan tersebut bersimpangan dengan para guru namun kebijakan itu baik dan tepat bagi para siswa dan masyarakat. Seorang pemimpin belum tentu memiliki kemampuan yang tepat dalam menyelesaikan suatu konflik. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi sekolah dikarenakan kompetensi yang kepala sekolah miliki, sekolah sebagai organisasi yang berada dalam keadaan yang berubah-ubah dan berkembang sesuai dengan pembaharuan serta keadaan yang ada

maka. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan beberapa bagian kompetensi/kemampuan, yaitu : kemampuan kepribadian, kemampuan manajerial, kemampuan supervisi, kemampuan sosial, kemampuan kewirausahaan. ¹

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengatasi konflik, salah satunya yaitu kemampuan manajerial. Ketika menyelesaikan konflik yang ada, kepala sekolah harus memiliki kemampuan berpikir, merencanakan, mengajak serta mengarahkan, mengontrol, guru atau staf ke tujuan yang ditetapkan serta mampu menerapkan model kepemimpinan secara tepat. Kepemimpinan yang efektif jika seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan pemimpin dan sesuai dengan keperluan seluruh orang yang ada di organisasi tersebut serta mampu mengonsolidasikan dirinya untuk kepentingan organisasi. Sekolah merupakan suatu lembaga yang didalamnya terdiri dari staf, guru, siswa, dan wali murid yang masing-masing memiliki pemikiran, watak, karakter, keadaan sosial, serta kepribadian yang berbeda-beda sehingga dengan perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik di sekolah. Seorang kepala sekolah perlu sanggup mengendalikan dan mengantisipasi apabila suatu waktu terjadi konflik maka harus diselesaikan dengan baik.

Konflik tidak hanya menjadi hal yang negatif namun sebaliknya apabila diselesaikan dengan baik dan dapat bermanfaat dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil tersebut tergantung bagaimana

¹ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta : Kencana 2017) Hal. 40

kepala sekolah mengelola konflik yang ada. Dalam observasi secara langsung di sekolah, diperoleh konflik antar guru, kurang harmonis dalam berkomunikasi, perbedaan persepsi guru, kepala sekolah yang selalu ingin diikuti perintahnya, serta masih ada konflik yang semestinya dihadapi dan dikelola secara baik.

Dari penjelasan diatas maka diperoleh simpulan bahwa perbedaan persepsi guru disebabkan karena konflik-konflik internal yang terjadi, belum atau kurang terselesaikan dengan baik oleh Kepala Sekolah sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda-beda terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal.

B. Fokus Penelitian

Sehubungan dengan paparan latar belakang masalah di atas bahwa peneliti memfokuskan penelitian pada skripsi ini yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta berdasarkan persepsi para guru. adapun sub fokus pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah
2. Model manajemen konflik yang dimiliki kepala sekolah
3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memmanage konflik internal

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini membahas mengenai persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah

SMP Al Hikmah?

2. Bagaimana model manajemen yang dimiliki kepala sekolah SMP Al Hikmah?
3. Apa saja Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik internal ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Persepsi para guru terhadap manajerial kepala sekolah SMP Al Hikmah
2. Model manajemen kepala sekolah SMP Al Hikmah
3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik internal

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat disampaikan berdasarkan dua sisi :

1. Manfaat secara teoritis yaitu sebagai berikut :
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber perspektif bagi para ahli yang berbeda dan daerah yang lebih luas dalam menciptakan bidang studi komparatif.
 - b. Hasil kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai kontribusi bagi dinas atau yayasan terkait dalam membina sekolahnya mengingat bidang kajian yang sebanding.
2. Manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut :
 - a. Bagi pendidik dan administrator eksplorasi ini dapat digunakan untuk lebih baik dalam bekerja pada sifat

hubungan relasional antara semua instruktur dan dapat memahami.

b. Pandangan guru tentang kemampuan utama untuk mengawasi konflik baik di dalam asosiasi maupun di dalam pendidik yang sebenarnya.

c. Bagi pembaca, penelitian ini dijadikan salah satu bahan rujukan dalam mengelola konflik internal dengan baik.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman persoalan yang ada.

BAB I PENDAHULUAN

Pembahasannya meliputi : Latar belakang masalah penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Pembahasannya meliputi : Deskripsi konseptual. Hasil penelitian yang relevan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pembahasannya meliputi : Tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur, data dan sumber data, teknik analisis data, dan validasi data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang sekolah, sejarah sekolah, visi dan misi sekolah dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan dari rumusan masalah, selanjutnya dicantumkan saran.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Persepsi Guru

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam pemilihan, pengorganisasian, menginterpretasikan dan penafsiran masukan-masukan informasi dan sensasi yang diterima melalui penglihatan, pendengaran penciuman, sentuhan, perasaan dan penghayatan sehingga menghasilkan suatu gambaran yang bermakna tentang dunia.¹ Persepsi menurut KKBI yaitu tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu.²

Persepsi merupakan sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Menurut Wirawan persepsi merupakan proses mengidentifikasi, mengorganisasi dan menginterpretasikan informasi yang ditangkap oleh panca indera untuk melukiskan dan memahaminya.³

Menurut Mulyadi persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.⁴ Persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indra manusia. Menurut Fadilah dan Lestari persepsi adalah segala proses pemilihan pengorganisasian dan penginterpretasian

¹ Zainuddin Mustapa, *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi*, (Sulawesi: Celebes Media Perkasa, 2018) Hlm. 94

² CMS (NB) : KBI Daring, s.v. "kamus", diakses pada 01 sep 2022

³ Sarlito Wirawan Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali, 2018) Hlm. 120

⁴ Seto Mulyadi, dkk, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Restu Ibu, 2016) Hlm. 68

masukkan informasi sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna⁵

Persepsi adalah cara membentuk kesan tentang diri orang lain tentang pengalaman hidup sehari-hari.⁶ Dalam aktivitas manajemen yang sangat beragam serta proses pengorganisasian itu dipengaruhi oleh persepsi. Di dalam suatu organisasi persepsi menjadi akar dalam perilaku organisasi karena dengan persepsi dapat menentukan keharmonisan hubungan antar atasan dengan bawahan maupun sebaliknya.

Persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus. Persepsi seseorang akan timbul melalui interaksi dengan manusia lain. Persepsi merupakan proses untuk mengetahui objek atau objektif yang menggunakan ekstra dan kesadaran dari proses organisasi. Persepsi adalah proses mengamati situasi dunia luar dengan menggunakan proses perhatian, pemahaman, dan pengenalan terhadap objek atau peristiwa. Mengenai lingkungan ditanggapi dengan berbeda-beda yaitu semua tergantung dengan arti yang diberikan terhadap diri masing-masing orang.⁷

2. Faktor-Faktor Persepsi

Persepsi suatu proses internal yang memungkinkan kita memilih mengorganisasikan dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan kita dan proses tersebut mempengaruhi perilaku kita. Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal maupun

⁵ Dewi Fadila, dkk. *Perilaku Konsumen*, (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2013), Hlm. 127.

⁶ *Ibid*, Hlm. 79

⁷ Hengki Maringin Parulin Simarmata, dkk, *Organisassi : Manajemen dan Kepemimpinan*, (Yayasan Kita Menulis, 2021) Hlm. 87

eksternal. Faktor internal tergantung pada proses pemahaman sesuatu termasuk di dalamnya sistem nilai, tujuan, kepercayaan dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai titik faktor eksternal berupa lingkungan. Kedua faktor ini menimbulkan persepsi karena didahului oleh suatu proses yang dikenal dengan komunikasi.

Suatu persepsi akan timbul bila berbagai informasi yang ditangkap oleh indera penglihatan, indera penciuman, indera pendengaran dan indera peraba telah diidentifikasi, kemudian dirangkai dan kemudian disimpulkan adalah upaya untuk melihat pendapat dari seseorang terhadap suatu keadaan yang terjadi di sekelilingnya berdasarkan hal-hal yang dapat dirasakan olehnya.

Menurut Robin dan Judge persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang yang didasarkan pada persepsi mereka tentang realita yang ada bukan mengenai realitas itu sendiri maka persepsi bukan hanya mencari hal yang benar tetapi berupaya merangkai dan mengambil kesimpulan terhadap suatu realita yang terjadi berdasarkan apa yang dirasakannya secara nyata.⁸

Menurut Toha kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.⁹ Jadi persepsi bukan hanya suatu proses untuk mencari suatu hal yang tepat dan benar tetapi persepsi juga hanya berupa penafsiran.

Faktor yang mempengaruhi produksi terdapat faktor internal yaitu fakta yang terdapat dalam diri individu di antaranya:

⁸Dudih Sutrisman, *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*, (Guepedia, 2019) Hlm. 78

⁹ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012) Hlm. 125

- a. Fisiologis. Yang masuk melalui alat indra dengan alat indera kita dapat menyaksikan orang secara berbeda-beda sesuai dengan informasi yang masuk melalui alat indera kita.
- b. Perhatian. Dalam memperhatikan atau memfokuskan sesuatu bentuk individu menggunakan energinya dan setiap individu memiliki energi yang berbeda-beda sehingga perhatian dalam suatu objek berbeda.
- c. Minat. Individu berbeda sehingga minat mempengaruhi persepsi seseorang.
- d. Kebutuhan yang searah. Individu akan mencari jawaban sesuai dengan apa yang diperlukannya dan dapat mempengaruhi persepsi individu tersebut.
- e. Pengalaman dan ingatan. Dengan pengalaman yang dimiliki seseorang serta kemampuan seseorang dalam mengingat suatu kejadian dapat lebih mengetahui suatu stimulus secara luas.
- f. Suasana hati. Emosi seseorang dapat menunjukkan perasaannya pada waktu dimana orang tersebut menerima bereaksi terhadap suatu stimulus.

Faktor eksternal merupakan karakteristik dari lingkungan dan objek yang terlibat di dalamnya yaitu: ukuran dan penempatan stimulus. Semakin besar hubungan objek maka semakin mudah untuk dipahami.¹⁰

Yang mempengaruhi persepsi adalah :

- 1) Minat artinya semakin tinggi pula seseorang terhadap suatu objek maka semakin tinggi pula minatnya dalam memersepsikan objek.

¹⁰Lina Rosa Veronika, dkk, *Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021) Hlm. 51-52

- 2) Kepentingan artinya semakin dirasakan penting terhadap suatu objek bagi diri seseorang maka semakin peka terhadap objek yang dipersepsikannya.
- 3) Kebiasaan artinya semakin sering orang tersebut merasakan objek itu maka biasa dalam membentuk persepsi.
- 4) Konstansi seseorang cenderung untuk melihat objek secara konstan sekali pun bervariasi dalam bentuk ukuran warna dan kecemerlangan.¹¹

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas maka persepsi diartikan sebagai proses penilaian seseorang terhadap suatu objek tertentu. Persepsi merupakan proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuknya suatu tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu yang terjadi pada lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

B. Model Manajemen Kepala Sekolah

1. Pengertian Model Manajemen Kepala Sekolah

Model berasal dari bahasa latin “*Mold*” yang artinya cetakan, atau “*Pettern*” artinya pola. Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan, dari kondisi atau fenomena alam, model berisi informasi-informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari sistem yang sebenarnya, model dapat berupa tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.¹²

¹¹ Heri Zan Pieter, *Pengantar Psikopatologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: Kencana, 2011) Hlm. 24-25

¹² Mahmud Ahmad, *Model-model Pembelajaran*, (Bandung: 2013) Hlm. 56

Model adalah suatu pola atau kerangka konseptual perencanaan yang di gunakan sebagai pedoman di gunakan untuk menciptakan atau mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas peserta didik, model dimaksud disini adalah model sistem kepala sekolah dalam menciptakan peserta didik yang unggul dalam berkarakter dan tercapainya siswa yang insan kamil.

Manajerial berasal dari bahasa Italia “*Maneggiare*” yang berarti mengendalikan suatu perencanaan, istilah ini kemudian diterjemahkan menurut bahasa Inggris adalah “*Menagement*” yang artinya seni melaksanakan dan mengatur, sedangkan menurut bahasa Indonesia bahwa manajerial adalah seseorang yang mengatur pekerjaan dan mengendalikan pelaksanaan untuk mencapai sasaran tertentu.

Manajerial atau yang sering disebut manejer adalah keterampilan yang tinggi sangat diperlukan bagi setiap pemimpin. Oleh karena itu “manajerial merupakan seseorang yang bertugas mengatur, mengendalikan, mengarahkan dan bertanggung jawab terhadap pencapaian sasaran perencanaan yang telah ditentukan”.¹³

2. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Suatu organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan sehingga dapat mengelola dengan profesional. Seorang pemimpin yang tepat mampu mencapai tujuan bersama serta tumbuh dan bertahan dalam persaingan. Seorang pemimpin harus kreatif, percaya diri, optimis dan bisa mencari solusi terhadap masalah-masalah. Pemimpin harus berada di depan yang memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin sebagai seorang panutan yang menginspirasi dan menginformasikan nilai-

¹³Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kencana, 2017) Hlm. 40

nilai positif terhadap anggotanya. Seorang pemimpin harus memiliki rasa percaya diri yang kuat sehingga para anggotanya mempercayai untuk berubah ke arah yang lebih baik.¹⁴

Kemampuan dalam berbahasa, berkomunikasi dengan baik, pemahaman, berpengetahuan luas, serta berperilaku yang baik agar kepala sekolah dapat berkomunikasi dengan baik kepada para guru dan staf sehingga terhindar dari permasalahan.¹⁵

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajer karena kemampuan maka akan merencanakan strategi menggerakkan para anggota. Seperti prinsip kepemimpinan Ki Hajar Dewantara “ *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*”. Pada dasarnya pemimpin memberi teladan, menginspirasi, serta selalu mengikuti atau membimbing anggota.¹⁶

Gaya kepemimpinan yang efektif kolaborasi antara orientasi pada tugas dan manusia yang melaksanakan secara tepat sesuai situasi dan kondisinya. Seorang pemimpin harus menempatkan dan mengembangkan SDM secara efektif. Ulrich memperkenalkan leadership code yaitu 5 dimensi kepemimpinan: *strategist, execulator, talent manager, human capital developer, dan personal proficiency*.

Menurut Davis terdapat tiga keterampilan kepemimpinan yaitu:¹⁷

¹⁴*Ibid*, Hlm. 22

¹⁵ Ikkal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, (Jakarta : Erlangga Group, 2013). Hlm. 32

¹⁶ *Ibid*, Hlm. 23

¹⁷ Keith Davis, dkk, *Perilaku Kepemimpinan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga)

- a. *Technical skills*, seorang pemimpin diperlukan agar ia mampu mengawasi dan menilai pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
- b. *Human skills*, kemampuan membangun relasi dan kerja sama dengan orang lain dalam situasi formal maupun informal. Dalam membangun relasi maka pemimpin harus memiliki sikap respek dan saling menghargai satu sama lain
- c. *Conceptual skills*, kemampuan pemimpin dalam memberi solusi serta cerdas tentang suatu persoalan.¹⁸

Kepala sekolah yang sukses yaitu apabila ia dapat mempengaruhi para guru dan stafnya untuk sama-sama membangun dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan organisasi tersebut.¹⁹

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan beberapa dimensi kompetensi/kemampuan, yaitu:

- 1) Kompetensi/kemampuan kepribadian
 - a) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin
 - (1) Selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - (2) Memiliki komitmen, loyalitas, dedikasi, etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas pokok dan

Hlm. 87

¹⁸Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, (Jakarta : Erlangga Group 2013). Hlm. 32

¹⁹Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.75

fungsi.

- (3) Tegas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - (4) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.²⁰
- b) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah:
- (1) Memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya.
 - (2) Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuannya terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya.²¹
- c) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi:
- (1) Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain atas segala rencana, proses pelaksanaan, dan keefektifan serta kelebihan dan kekurangan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - (2) Terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh atasan, teman, bawahan, dan pihak lain atas pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.²²
- d) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah:²³

²⁰ *Ibid*, Hlm.40-42

²¹ Asep Sukenda, *Profesi Kependidikan*, (Semarang: CV. Pilar Nusantara, 2019) Hlm. 164

²² Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.44

²³ Asep Sukenda, *Profesi Kependidikan*, (Semarang: CV. Pilar Nusantara,

- (1) Memiliki stabilitas emosi dalam setiap menghadapi masalah sehubungan dengan suatu pokok dan fungsi.
 - (2) Teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - (3) Tidak mudah putus asa dalam menghadapi segala bentuk kegagalan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
- e) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan:
- (1) Memiliki minat jabatan untuk menjadi kepala sekolah yang efektif
 - (2) Memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.²⁴

2) Kemampuan Manajerial.

- a) Mampu menyusun perencanaan untuk berbagai tingkat kegiatan.
- b) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- c) Mampu memimpin guru dan staf dalam memdayagunakan SDM secara optimal.
- d) Mampu memberdayakan sarana dan prasarana secara optimal.
- e) Mampu mengelola hubungan baik antara sekolah dengan masyarakat.
- f) Mampu mengelola kesiswaan.
- g) Mengelola kurikulum dan proses pembelajaran sesuai tujuan pendidikan nasional.
- h) Mampu mengelola keuangan sekolah.

2019) Hlm. 164

²⁴ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.46

- i) Mengelola tata usaha sekolah serta mendukung segala kegiatan sekolah.
 - j) Mengelola unit layanan sekolah
 - k) Terampil mengelola kegiatan sebagai sumber pembiayaan sekolah
 - l) Mengawasi kegiatan sekolah.
- 3) Kemampuan Supervisi
- a) Melakukan supervisi sesuai teknik dan prosedur yang tepat.
 - b) Melaksanakan pengawasan, evaluasi, pelaporan program pendidikan.²⁵
- 4) Kemampuan Sosial
- a) Terampil dalam bekerja sama dengan orang lain.
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan dimasyarakat
 - c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain.
- 5) Kemampuan Kewirausahaan
- a) Menciptakan inovasi bagi pengembangan sekolah
 - b) Bekerja keras dalam mencapai keberhasilan sekolah
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama
 - d) Tidak mudah putus asa dan memiliki solusi yang baik jika terdapat masalah²⁶
 - e) Kepala sekolah yang sukses yaitu apabila ia dapat mempengaruhi para guru dan stafnya untuk sama-sama membangun dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki

²⁵ Rusdiana, *Pengelolaan Madrasah Kontemporer*, (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2022) Hlm. 147

²⁶ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.50

sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan organisasi tersebut.²⁷

(1) Kemampuan Manajerial Kepala sekolah

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi keunggulan dan mutu sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang tepat dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, mengembangkan potensi yang ada, kreativitas, dan inovasi. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan yang tinggi dapat memberi teladan, menginspirasi, serta memberdayakan sumber daya manusia di sekolah.²⁸

Untuk memenuhi standar kompetensi seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, maka sangat penting bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah menguasai kompetensi kepala sekolah, menguasai bukan hanya dalam artian menghafal urutan-urutan peraturan yang tercantum dalam peraturan menteri tersebut namun lebih dalam mengimplementasikan dari lima dimensi kompetensi kepala sekolah.²⁹

Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerja sama antara

²⁷Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.75

²⁸ Jajat Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), Hlm. 77

²⁹ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.37

manusia yang saling melibatkan diri dalam satu kelembagaan. Untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan manajemen yang meliputi kemampuan membuat rencana, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Apabila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik maka pengelolaan SDM akan baik pula.³⁰ Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat akan mampu menggerakkan sumber daya sekolah secara efektif, kepala sekolah sebagai sumber inspirasi atas pembangunan dan pengembangan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai *designer, motivator, dan fasilitator*.³¹

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model manajerial kepala sekolah merupakan suatu perencanaan yang digunakan sebagai landasan atau pedoman dalam mengatur dan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah disepakati.

C. Konflik

1. Pengertian Konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin “*configure*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok). Dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak

³⁰Didi Pianda, Kinerja Guru : *Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi : CV Jejak, 2018. Hlm : 26

³¹Amiruddin Siahaan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Medan : CV Widya Puspita, 2018) Hlm. 132-133

berdaya.

Prof. Winardi mengartikan konflik sebagai adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok dengan individu, organisasi-organisasi.³²

Konflik secara general artikan dengan percekocokan, perkelahian, perang-tanding (duel) yang lebih mengedepankan adu kekuatan fisik antara dua pihak atau lebih. *Conflict* dalam bahasa aslinya memiliki arti “perkelahian, peperangan, atau perjuangan”³³ yang berupa konfrontasi fisik, tetapi seiring berjalannya waktu arti dari “*conflict*” pun berkembang atau meluas tidak hanya pada bentuk konfrontasi fisik saja, melainkan menjadi lebih general maknanya sebagai “suatu fenomena ke tidak sepakatan tajam atau perbedaan tajam atas suatu kepentingan, ide, opini dan lain sebagainya”.

Konflik adalah adanya penentangan yang timbul di dalam seseorang (masalah internal) maupun dengan orang lain (masalah eksternal) yang ada di sekitarnya.³⁴ Konflik dapat berupa perselisihan (*disagreement*), adanya ketegangan (*the presence of tension*), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap posisi antar kedua belah pihak, sampai kepada mana pihak yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu

³² Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2019) Hlm. 323

³³ Iin Rahmatia, *Mahasiswa Jago Tawuran : Kajian Antropologi Tentang Konflik Mahasiswa di Kampus Universitas Hasanudin*, (Makasar : Hasanudin University Repository 2014), Hlm. 24

³⁴ Nenny Ika Putri Simarmata dkk, *Manajemen Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021) Hlm. 171

tercapainya kebutuhan dan tujuan.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia “Konflik bermakna percekocokan, perselisihan, pertentangan”.

Penjelasan di atas memberikan kesimpulan bahwa konflik adalah benturan atau pertentangan yang terjadi baik dengan diri sendiri, orang lain, antara kelompok dan antara kelompok organisasi akibat tidak terpenuhinya tuntutan yang diinginkan atau akibat terlalu ditekan atau dilecehkan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Soerjono Soekanto mengatakan Faktor penyebab atau akar-akar pertentangan atau konflik antara lain:³⁵

- a. Perbedaan antara individu-individu Perbedaan pendirian dan perasaan mungkin akan melahirkan bentrokan antara mereka, terutama perbedaan pendirian dan perasaan diantara mereka.
- b. Perbedaan kebudayaan Perbedaan kepribadian dari orang perorangan tergantung pula dari pola-pola kebudayaan yang menjadi latar belakang pembentukan serta perkembangan kepribadian, yang sedikit banyak akan mempengaruhi kepribadian seseorang dalam kebudayaan tersebut.
- c. Perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok merupakan sumber lain dari pertentangan baik kepentingan ekonomi, politik, dan sebagainya.
- d. Perubahan sosial. Perubahan sosial yang berlangsung dengan cepat untuk sementara waktu akan mengubah nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat menyebabkan munculnya

³⁵ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta : Rajawali, 2014), Hlm. 91

golongan-golongan yang berbeda pendiriannya.³⁶

3. Akibat Terjadinya Konflik

Menurut Soerjono Soekanto ada beberapa akibat yang dapat ditimbulkan oleh adanya pertentangan adalah.³⁷

- a. Bertambahnya solidaritas in-grup apabila suatu kelompok bertentangan dengan kelompok lain, maka solidaritas dalam kelompok tersebut akan bertambah erat.
- b. Hancurnya atau retaknya kesatuan kelompok Pecahnya persatuan dalam kelompok apabila pertentangan dalam satu kelompok itu terjadi.
- c. Perubahan kepribadian para individu
- d. Hancurnya harta benda dan jatuhnya korban manusia

4. Cara Mengatasi Konflik

Menurut wirawan terdapat 5 gaya manajemen konflik tersebut adalah sebagai berikut :³⁸

a. Akomodatif (*Accomodating*)

Inti dari strategi akomodatif ini adalah menampung semua keinginan dari pihak-pihak yang berkonflik, yang bahkan sering kali bertentangan dengan kemauan salah satu pihak. Penggunaan strategi akomodasi sering terjadi ketika salah satu pihak ingin menjaga suasana kerja yang damai, tanpa konflik, atau menganggap bahwa masalah tersebut masalah kecil yang dapat

³⁶Redoni, *How To Solve Your Problems* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021) Hlm. 94-96

³⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta : Rajawali, 014), Hlm. 96

³⁸ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2019) Hlm. 328

ditoleransi.

b. Menghindar (*Avoiding*)

Strategi menghindar adalah upaya untuk menunda konflik tanpa batas. Dengan menunda atau mengabaikan konflik, avoider berharap masalah akan selesai dengan sendirinya seiring dengan waktu tanpa konfrontasi.

Pada umumnya, mereka yang aktif menghindari konflik memiliki harga diri rendah atau memegang posisi/jabatan yang rendah yang merasa tidak berdaya menghadapi konflik secara langsung.

c. Mengolaborasikan (*Collaborating*)

Kolaborasi dilakukan dengan cara mengintegrasikan ide-ide dari beberapa orang yang berkonflik. Tujuannya adalah untuk menemukan solusi kreatif yang dapat diterima oleh semua orang.

Strategi kolaborasi memang cukup baik dalam mengikat komitmen masing-masing pihak, namun dalam menerapkan strategi ini, perlu hati-hati karena tidak semua konflik dapat diselesaikan dengan strategi ini.³⁹

d. Mengompromikan (*Compromising*)

Strategi mengorbankan biasanya panggilan untuk kedua belah pihak untuk menyerahkan unsur posisi mereka untuk mendirikan sebuah diterima, jika tidak menyenangkan, solusi. Strategi ini berlaku paling sering dalam konflik di mana pihak-pihak memegang kekuasaan kurang lebih setara.

Pemilik usaha sering memperkerjakan kompromi selama

³⁹Ana Widyastuti. Dkk, *Manajemen Konflik Bebas Sekolah*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) Hlm.122-124

negosiasi kontrak dengan bisnis lain ketika masing-masing pihak berdiri untuk kehilangan sesuatu yang berharga, seperti pelanggan atau layanan yang diperlukan. Strategi ini *timeconsuming*, perlu waktu untuk mendiskusikan titik-titik kesamaan dan kesepakatan dalam memecahkan masalah.

e. Mengompertisikan (*Competing*)

Kompetisi dicirikan dengan adanya pihak menang dan lainnya kalah. Strategi penanganan konflik dengan membuat kompetisi dapat menjadi pilihan terbaik karena sering kali meningkatkan produktivitas.

Pihak-pihak yang berkompetisi termotivasi untuk mengalahkan satu sama lain. Dalam penggunaan strategi ini, yang perlu diantisipasi adalah aturan yang jelas tentang etika berkompetisi supaya tidak bersifat saling menjatuhkan dengan berbagai cara.

Pilihan strategi yang tepat manajemen konflik dalam organisasi dan eksekusi yang konsisten, dalam banyak kasus justru akan mendongkrak kinerja perusahaan menjadi lebih baik.⁴⁰

5. Kemampuan Kepala Sekolah Mengelola Konflik

Begitu banyak kemampuan kepala sekolah yang harus dimiliki dalam kepemimpinannya, maka dengan demikian sebagai seorang kepala sekolah yang memiliki persyaratan-persyaratan kemampuan tertentu, maka untuk mengelola konflik yang terjadi pada rekan-rekan kerja seperti, guru, siswa serta masyarakat maka kewajiban seorang pemimpin atau kepala sekolah mengelola secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

⁴⁰*Ibid*, Hlm.125

Pada beberapa uraian di atas telah di bahas tentang pengertian konflik, faktor terjadinya konflik. Menyikapi konflik pada lembaga pendidikan sekolah yang terjadi maka sebagai kepala sekolah yang memiliki kemampuan lebih, dalam mengelola organisasi, maka sebagaimana persyaratan kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah yang terdapat pada uraian di atas.

Maka lebih lanjut disebutkan bahwa salah satu di antara serangkaian peranan kepemimpinan adalah menciptakan rasa aman (*providing security*). Dengan demikian rasa aman ini akan terwujud apabila seorang pimpinan mampu mengelola iklim organisasi yang menyangkut konflik tersebut yang terjadi pimpinan bertanggung jawab mengelola konflik.

Dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai macam sifat dan tingkah laku sehingga dapat menimbulkan suatu konflik terkhusus konflik internal. Seorang kepala sekolah harus mampu mengendalikan dan mengantisipasi konflik tersebut.⁴¹

Metode atau cara pengelolaan konflik yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan menurut Winardi. Ada 3 (tiga) bentuk manajemen konflik, yaitu:⁴²

a. Stimulasi konflik

Metode ini digunakan untuk menimbulkan rangsangan anggota, karena anggota pasif yang disebabkan oleh situasi di mana konflik terlalu rendah.

b. Pengurangan atau penekanan konflik.

Metode ini mengurangi antagonisme (permusuhan) yang

⁴¹Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 2013), Hml.101

⁴² Winardi, *Manajemen Konflik*, (Bandung: Mandar Maju, 2013) Hlm. 165

ditimbulkan oleh konflik. Metode ini mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana” tetapi tidak menangani masalah-masalah yang semula menimbulkan konflik.

c. Penyelesaian konflik

Ada tiga metode penyelesaian konflik, yang sering digunakan, yaitu : dominasi atau penekanan, kompromi, dan pemecahan masalah integratif. Sebagaimana fungsi seorang pemimpin yang sesungguhnya bahwa fungsi pokok kepemimpinan ada dua macam yaitu pemecahan masalah, dan pembinaan kelompok.⁴³

Berdasarkan paparan diatas konflik merupakan pertentangan yang terjadi baik pada diri sendiri, orang lain, maupun antar kelompok dalam organisasi disebabkan karena adanya perbedaan baik berupa ide, pendapat, dan lain sebagainya. Adapun kesimpulan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik internal yaitu seorang kepala sekolah harus bisa memberikan rasa aman dan nyaman serta dapat mengelola konflik yang terjadi terkhusus konflik internal atau yang terjadi didalam organisasi sehingga tujuan sekolah dapat dicapai dengan baik.

D. Hasil Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, berikut hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini :

1. Tria Lestari, N. Fathurrohman, Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Islam Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Majalaya Kabupaten Karawang, Universitas

⁴³Eko Sudarmanto dkk, *Manajemen Konflik*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021) Hlm. 107

Singaperbangsa Karawang. Cara meneliti menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif dan cara mengumpulkan datanya dengan angket dan observasi. Maka ditemukan hasil penelitian keterampilan manajerial disekolah tersebut sangat baik serta kinerja guru pun juga sangat baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif keterampilan manajerial kepala sekolah dalam Islam terhadap kinerja guru di SMPN 1 Majalaya Karawang. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama membahas tentang kemampuan manajerial kepala sekolah. Namun terdapat pula perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan metode deskriptif Kuantitatif, objek penelitiannya kinerja guru. Sedangkan penelitian yang peneliti teliti menggunakan metode deskriptif kualitatif⁴⁴

2. Risa Rosalina. Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Program studi Administrasi Pendidikan FIP UNP. Metode yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu kemampuan kepala sekolah dalam membuat rencana, mengelola kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, personel sekolah, keuangan, hubungan sekolah dengan masyarakat, administrasi sekolah, sistem informasi, monitoring dan evaluasi, memimpin dan mengelola layanan khusus menurut persepsi para guru masih

⁴⁴Tria Lestari dan N Fathurrohman, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Islam Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Majalaya Kabupaten Karawang", Tadbir Muwahid, Vol. 5 No. 2 (Oktober, 2021), Hlm.101.

belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Persamaandengan penelitian ini yaitu, sama membahas tentang persepsi guru terhadap kepala sekolah. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu, dalam metode penelitian menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Sedangkan penelitian yang peneliti teliti menggunakan metode deskriptif kualitatif⁴⁵

3. Vajar Makna Putra. Persepsi Guru Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Di SMKN Kelompok Bisnis Manajemen Kota Padang. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu pengambilan keputusan kepala sekolah menurut persepsi para guru dikategorikan cukup baik. Pengambilan keputusan kepala sekolah sudah cukup baik namun harus ditingkatkan kembali. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas persepsi guru terhadap kepala sekolah. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas pengambilan keputusan kepala sekolah. sedangkan penelitian yang peneliti teliti membahas tentang manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal⁴⁶
4. Hanif Zaini. Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal (Studi Kasus Di SMP Islam Nurul Jadid Panglegur Tlanakan Pamekkasan). Jurusan Tarbiyah Prodi Pendidikan Agama Islam STAIN Pamekasan. Metode yang

⁴⁵Risa Rosalina, “*Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Timur Kota Padang*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 1 No. 1, (Oktober : 2013), Hlm.193.

⁴⁶ Vajar Makna Putra, “ *Persepsi Guru Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Di SMKN Kelompok Bisnis Manajemen Kota Padang*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2 No. 1, (Juni : 2014), Hlm. 755.

digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu sebab terjadinya konflik internal di SMP Islam Nurul Jadid ialah pemberian tugas yang terlalu berat, terdapat guru yang kurang profesional, minimnya honorarium, kepala sekolah yang bersikap otoriter, sikap pembagian dana bagi guru yang kurang proporsional, serta pergantian kepala sekolah. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas konflik internal yang terjadi di sekolah serta menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas upaya sekolah dalam menyelesaikan konflik. Sedangkan penelitian yang peneliti tulis tentang manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal⁴⁷

5. Herni Nursyam dan Muhammad Syukur. Konflik Internal Siswa dan Semangat Belajar (Studi Kasus Siswa SMA Negeri 2 Sinjai Selatan). Jurusan Pendidikan Sosiologi FIS UNM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu konflik internal siswa disebabkan oleh perasaan sedih, senang maupun emosi terhadap guru, teman dan orangtua. Pengaruh antara konflik internal dan semangat belajar siswa dapat menyebabkan kurangnya semangat menerima pelajaran di sekolah. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas konflik internal yang terjadi di sekolah serta menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.. Perbedaan dengan

⁴⁷ Hanif Zaini. *Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal (Studi Kasus Di SMP Islam Nurul Jadid Panglegur Tlanakan Pamekasan)*. STAIN Pamekasan . 2014.

penelitian ini yaitu, penelitian tersebut membahas konflik internal yang mempengaruhi semangat belajar siswa. Sedangkan penelitian yang peneliti tulis tentang manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal⁴⁸

⁴⁸ Heni Nursyam dan Muhammad Syukur, "*Konflik Internal Siswa dan Semangat Belajar* (Studi Kasus Siswa SMA Negeri 2 Sinjai Selatan).FIS UNM. Jurnal Sosialisasi Pendidikan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di SMP Islam Al Hikmah Jl. Kemajuan Raya No. 55 RT001 / RW 008 Petukangan Selatan, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12270. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

B. Metode Dan Prosedur Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode Deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹ Peneliti menggunakan salah satu metode penelitian kualitatif yaitu menggambarkan kondisi objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan.

C. Data Dan Sumber Data

Berkaitan dalam hal ini terdapat beberapa jenis data yaitu sumber data tertulis dan foto.

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016) Hlm. 67

1. Data penelitian

Adapun data yang diambil untuk penelitian ini diantaranya adalah :

- a) Kepala sekolah SMP Al Hikmah Jakarta Selatan.
- b) Guru SMP Al Hikmah Jakarta Selatan
- c) Dokumen dan data-data SMP Al Hikmah.

2. Sumber data

Adapun sumber data primer dan sekunder, yakni sebagai berikut :

- a) Data primer : wawancara kepala sekolah, guru-guru.
- b) Data sekunder : catatan lapangan dan pengecekan sejawat.
Catatan lapangan dilakukan peneliti saat pengamatan dan observasi, dokumen resmi sekolah dan foto.

D. Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara. Secara umum pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.²

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara mendatangi

²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet.10 (Bandung: Remaja Rosdakarya,2015) hal. 220

sekolah, melihat ruangan-ruangan yang ada disekolah. Adapun ruangan yang datangi diantaranya : ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang administrasi, lingkungan sekolah. Dengan adanya observasi peneliti dapat mengamati keadaan yang ada disekolah.

Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah mengamati kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, pengimplementasian kebijakan, komunikasi antar pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Wawancara

Wawancara adalah mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Disini pertanyaan-pertanyaan tersebut akan langsung dijawab oleh kepala sekolah SMP Islam Al Hikmah, Guru SMP Islam Al Hikmah untuk mengetahui informasi sesuai dengan apa yang diteliti.

Indikator pedoman wawancara

a. Wawancara dengan kepala sekolah

- 1) Profil sekolah
- 2) Program yang direncanakan dan dilaksanakan
- 3) Cara kepala sekolah menciptakan komunikasi yang baik dengan guru
- 4) Cara kepala sekolah mengatasi konflik yang ada di sekolah
- 5) Kebijakan kepala sekolah dalam menyikapi guru yang melanggar peraturan sekolah

b. Wawancara dengan guru

- 1) Model kepemimpinan kepala sekolah
- 2) Komunikasi antar kepala sekolah dan guru dalam memberi tugas
- 3) Cara kepala sekolah mengatasi konflik internal
- 4) Kemampuan yang dimiliki kepala sekolah

3. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan kegiatan peneliti dengan mengamati berbagai dokumen yang berkaitan dengan topik dan tujuan peneliti. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun data menganalisis dokumen-dokumen, dokumen tertulis, gambar, maupun media elektronik. Dokumen telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk kajian yang sistematis terpadu dan utuh.

Dalam penelitian kualitatif, teknik ini berfungsi sebagai alat pengumpul utama, karena pembentukan hipotesisnya dilakukan secara logis dan rasional melalui pendapat, dalil dan teori-teori yang diterima kebenarannya, baik yang menolak maupun yang mendukung hipotesis tersebut.

Dokumentasi digunakan oleh peneliti dengan maksud mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya, rencana strategi jangka panjang, daftar hadir pendidik dan tenaga kependidikan, sejarah singkat sekolah,

organisasi sekolah, data siswa, serta data-data sejenisnya yang mendukung penelitian yang sedang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Data dan fakta penelitian yang dikumpulkan dengan berbagai alat pengumpulan data, selanjutnya diolah dengan menggunakan cara-cara pengolahan data yang sesuai dengan penelitian kualitatif. Maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data model analisis interaktif.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pengumpulan data dari lokasi penelitian, data lapangan diuraikan dalam bentuk laporan yang rinci. Data dan pelaporan kemudian direduksi, dirangkum, dipilah dan pilih pada hal yang pokok melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan. pada tahap ini setelah data dipilih kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan di sortir kembali agar tidak mengalami kesulitan dalam penampilan, penyajian serta menarik kesimpulan.

Data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan dalam catatan lapangan yang masih kompleks setelah itu dengan reduksi peneliti merangkum dan mengambil data yang pokok.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk singkat, bagan, hubungan antar

kategori, dan dengan teks yang bersifat naratif. Dengan merangkum data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dikerjakan.

Pada tahap iini peneliti menyajikan data yang sudah direduksi untuk memperoleh gambaran yang tepat tentang keseluruhan data yang sudah diperoleh.

3. Penarikan kesimpulan

Pada penelitian kualitatif, verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu mencari hubungan persamaan, hipotesis dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat tentatif.

Diambil dari hasil observasi dan wawancara terhadap kepala sekolah, staf dan guru, sehingga diperoleh kesimpulan secara akurat dan dapat dipercaya mengenai model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal.

F. Validitas Data

Untuk memeriksa keabsahan dan validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi data, yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi yang digunakan berdasarkan sumber dan teknik. Dimana dalam sebuah sumber digunakan lebih dari satu sumber dan pada beragam teknik dilakukan dengan cara membandingkan

hasil observasi dengan hasil wawancara dan membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang ada.

Adapun langkah-langkah pemeriksaan data dengan menggunakan teknik triangulasi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Membandingkan data hasil wawancara dari semua sumber data yang telah diciptakan terkait pembinaan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah dengan data hasil observasi dan dokumentasi yang didapatkan peneliti.
2. Membandingkan hasil wawancara dari semua sumber data yang telah ditetapkan terkait kemampuan manajerial kepala sekolah SMP Al Hikmah Jakarta dengan data hasil observasi dan dokumentasi yang didapatkan peneliti.
3. Membandingkan hasil wawancara dari semua sumber data yang telah diciptakan terkait kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal SMP Al Hikmah Jakarta dengan data hasil observasi dan dokumentasi yang didapatkan peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM SMP AL HIKMAH JAKARTA SELATAN

1. Identitas SMP Al Hikmah

- a) Nama : SMP Al Hikmah
- b) NPSN : 20106924
- c) Bentuk Pendidikan : SMP
- d) Status Kepemilikan : Yayasan
- e) SK Pendirian Sekolah : 6678
- f) Tanggal SK Pendirian : 1990-07-15
- g) SK Izin Operasional : 6678/101.A.1/1/90
- h) Tanggal SK Izin Operasional : 2009-07-09

2. Sejarah Pendirian Yayasan Al Hikmah

Sejarah yayasan Al Hikmah. Gagasan untuk membuat yayasan tentu saja sudah dimulai saat pemilikan tanah, kegiatan apa saja yang pemanfaatannya bisa dinikmati masyarakat sekitar. Awalnya dibangun lapangan tenis sebagai sarana olahraga 2 tahun kemudian didirikan mushola 1985. Mushola inilah cikal bakal Yayasan, di mana putra-putri atau anak-anak dari Jamaah belajar Al Quran. Di samping juga belajar berorganisasi yang saat itu diminati dengan sebutan remaja masjid.

Karena peminat Belajar Alquran semakin banyak maka Setahun kemudian 12 Juli 1986 dibuka TPA, dengan menggunakan beberapa rumah sebagai kelas, 3 tahun kemudian pada tahun 1989 Diusulkan dengan dibuka ra atau TK dengan nama Ibunda. Pada tahun yang sama akta notaris

selesai dibuat dengan nomor 41 Tanggal 20 Juli 1989 oleh notaris Machdar Daud, S.H.

Periode kepengurusan

- a. H. Riksan F Abbas periode 1986-1994 dengan pendukung PT Inkali
- b. Drs. H. Tasminto periode 1994-2002 dengan pendukung PT Firs Marina Mening
- c. Drs. H. Suryadi AK periode 2002-2003 pendukung PT Baruna
- d. Ir. H. Tony Iswahyudi, M.M periode 2003-2017 dengan pendukung PT Kalimantan
- e. Dra. Hj. R. Endang Yanusiswari 2017-sekarang

Pengembangan

- 1) H. Riskan F Abbas, tahun 1986-1994
 - a) Hj. Pertiwi Hasan
 - b) Penasehat H. Abdul Qodir, H. Warlam, H. Riskan F Abbas, bapak lurah Petukangan Selatan.
 - c) Ketua H. Riskan f Abbas
 - d) Wakil ketua H. Wiwin Wirmaedi
 - e) Sekretaris Suherman
 - f) Bendehara Rita Riskarini
 - g) Pelaksana harian H.M. Salim Rayat, A. Latif Ismail
 - h) Pembangunan
 - (1) 1986 mendirikan TPA
 - (2) 1989 mendirikan TK
 - (3) 1990 mendirikan SMP

- (4) 1992 memberikan SMK
 - (5) 1989 renovasi rumah menjadi kantor dan kelas RA/TK.
 - (6) 1992 renovasi rumah menjadi kantor saan kelas SD,SMP,SMK
 - (7) 1991 membangun aula dan difungsikan menjadi kelas.
- 2) Drs. H. Tasminto tahun 1994-2002
- a) Pendiri Hj. Pertiwi Hasan
 - b) Penasehat H. Abdul Qodir, H. Warlam, H. Riskan F Abbas, bapak lurah Petukangan Selatan.
 - c) Ketua Drs. H. Tasminto
 - d) Sekretaris Agus Dwiwarsono, S.H
 - e) Bendahara Novi Safitri
 - f) Koordinator Much Ichsan M
 - g) Pembangunan
 - (1) Mendirikan LPK 1996
 - (2) Mendirikan RA/TK
 - (a) Siti Maisyaroh, S.Pdi periode 1989-2015
 - (b) Ida Chlidah, S. Pdi periode 2015-2017
 - (c) Lis Dianti S. Ag periode 2017-sekarang
 - (3) Mendirikan SD
 - (a) Drs. Muchroji M Ahmad periode 1992-2000
 - (b) Abdul Rohman S.H periode 2000-2004
 - (c) Lis Dianti S.Ag periode 2014-2017
 - (d) Sohiman S.Pdi periode 2017-sekarang

(4) Mendirikan SMP

- (a) Abdul Latif Ismail, S.Pdi periode 1990-1992
- (b) Drs. Muchroji M Ahmad periode 1992-2006
- (c) Dedi Supriyatna, S.Pd periode 2006-2014
- (d) Lilis Surtikasari, S.Pd periode 2014-2017
- (e) Dadang, S.Si periode 2017-2020
- (f) Hiksa Sudaryanti, S.T periode 2020-sekarang

(5) Mendirikan SMK

- (a) Much Ichsan, M.J periode 1992-2002
- (b) Nana sujana, S.Pd periode 2002-2012

3. Visi dan Misi Sekolah

VISI

Membina Generasi Cerdas Beriman dan Bertaqwa

MISI

- a) Menghasilkan peserta didik yang berprestasi dibidang akademik dan non akademik
- b) Menghasilkan peserta didik yang jujur dan bertanggung jawab
- c) Menghasilkan peserta didik berbudi pekerti luhur
- d) Terwujudnya kehidupan sekolah yang islami
- e) Terciptanya lingkungan sekolah hijau dan bersih
- f) Terciptanya lingkungan sekolah yang aman dan nyaman

4. Data Guru

No	Nama	NIP	Jabatan
1.	Hiksa Sudaryanti, ST	2238759660300003	Kepala Sekolah
2.	Wahyudin, S.Kom	2743755656200022	Wakil Kepala Sekolah
3.	Ir. H. M. Ikhsan	9041743645200003	Guru
4.	Dra. Leni Wirza D	9540743646300032	Guru
5.	Muhawallah, S.Pd.I	1561755657300053	Guru
6.	Supriono, S.Pd	2260743645200003	Guru
7.	Ihsan Ibrahim, SS	9233758660200043	Guru
8.	Ulu Baqiah, S.Pd	6561763664210063	ST. Kesiswaan
9.	Anwarudin, S.Pd.I	2662758665110002	ST. Humas
10.	Rakhmad Munajad, ST	123775364130103	Guru
11.	Dwi Darsiswati, S.Pd	9534745647300082	Guru
12.	Titin Herawati, SE	0552750651230113	ST. Sar. Prasarana
13.	Lisa Sahara, S.Pd	7457758659230112	Guru
14.	Fita Fatimah, S.Pd	2761767668230082	Pembina OSIS
15.	Ahmad Ridwan Hakim, S.Pd.I	9850770671130092	Pembina Ekskul
16.	M. Syachri Fajrin, S.Pd., M.M	1651761662120002	Guru
17.	Mimi Umayah, S.Pd	9335770671230743	Guru
18.	Muhammad Arif	1551755656120002	Guru

	, SS		
19.	Prima Jeihen Putri, S.Pd	-	Guru
20.	Lita Permatasari, S.Pd	-	Guru
21.	Ratna Kumala Tri Wardani	-	Kepala Tata Usaha
22.	Finge Luicky	-	Operator
23.	Nurdin Muhamad	1552749650200013	Tata Usaha
24.	Agus Sofyan, S.Pd.I	0837750653200042	Tata Usaha
25.	Poli Artini	-	Karyawan
26.	Ishak Suhendi	-	Karyawati

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan data yang didapat dari peneitian melalui wawancara,, observasi dan dokumentasi, mengenai persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan, sebagai berikut :

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan data yang didapatkan dari penelitian, berdasarkan sub fokus.

1. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah

Manajerial kepala sekolah merupakan cara mengelola atau gaya kepala sekolah yang dipakai kepala sekolah dalam memimpin, mengelola/mengatur sekolah agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah menjalankan segala tugas dan wewenang sesuai dengan cara memimpin/ manajerialnya dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi segala program dan kegiatan

sekolah. Sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Bapak Rahmat selaku guru beliau mengatakan bahwa :

“beliau menyampaikan program beliau, bagaimana tahapan untuk melaksanakan program tersebut, sampai pada teknis pelaksanaan program-program beliau untuk meningkatkan kinerja guru.”¹

Dalam menggerakkan orang lain untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dipergunakan dalam memimpin atau melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan tersebut didapatkan dari pengalaman-pengalaman yang dialami baik secara teori maupun secara praktek selama menjadi seorang pemimpin. Selama menjadi seorang pemimpin pasti memiliki cara yang digunakan dan cara itu sebagai cermin sikap dan pandangan orang-orang yang dipimpin terhadap pemimpinnya. Sebagai seorang kepala sekolah juga perlu memberikan rasa aman dan nyaman terhadap seluruh anggota yang dibawahinya. Seperti untuk kondisi sekarang ini pada masa Covid, kepala sekolah lebih mengutamakan kesehatann bagi seluruh masyarakat sekolah mulai dari para guru hingga peserta didik yaitu dengan cara menjaga kebersihan lingkungan sekolah serta menegakkan dan menjaga protokol kesehatan di sekolah, seperti yang beliau sampaikan pada wawancara, yaitu :

“Menciptakan rasa aman bagi bapak dan ibu guru pada saat ini masih dalam kondisi pandemi ya, berarti masih dalam keadaan momok tentang covid, untuk memeberikan rasa

¹ Wawancara dengan Bapak Rahmat, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

aman pihak sekolah sudah menyiapkan dari protokol kesehatan yang sudah kita benar-benar cek diantaranya ada penyemprotan secara rutin kemudian disiapkan disinfektan, handsanitizer, sabun cuci tangan yang dari hal tersebut diharapkan protokol kesehatan itu selalu diterapkan. Jadi, paling ngga bapak ibu guru ada sedikit keamanan dan oh, memang disini sudah sesuai SOP nya.”²

Memberikan contoh sebagai teladan yang baik, otomatis dapat mempengaruhi para staf, guru, dan karyawan untuk ikut menjadi yang lebih baik kedepannya serta ikut terjun langsung dalam berbagai kegiatan atau program sekolah yang sedang dilaksanakan. Komunikasi merupakan hal yang penting untuk kelancaran program yang dilaksanakan agar tidak menimbulkan kesalah fahaman, maka diberikan arahan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sesuai dengan kondisi dan kepentingan suatu pemberitahuan. Kepala sekolah memberikan pembinaan dan pengarah pada saat rapat awal tahun kepada seluruh guru dan staf mengenai cara menerapkan kurikulum yang baru serta merencanakan beberapa program kegiatan yang akan dilakukan kedepannya agar dapat berjalan dengan baik.

“Kepala sekolah selalu ikut terjun dalam pelaksanaan program sekolah, Sebelum melaksanakan programnya kepala sekolah selalu memberikan arahan-arahan tentang bagaimana itu nanti program yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik.”³

Dengan azas kekeluargaan dapat merangkul para guru, staf dan karyawan untuk terus sama berjuang dalam memajukan

² Wawancara dengan Bapak Ihsan, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

³ Wawancara dengan Ibu Titin Herawati, Tanggal 22 Juni 2022 di Ruang Guru.

sekolah. Diadakannya rapat untuk berdiskusi, bertukar pendapat akan memudahkan dalam mengambil suatu kebijakan dan keputusan, dengan dilandasi visi dan misi sekolah yang merupakan suatu tujuan yang harus dicapai sekolah. Keterbukaan, menerima segala kritik serta saran yang membangun sangat berpengaruh dalam merencanakan kegiatan yang ingin dilakukan kedepannya. Seperti wawancara yang dilakukan dengan Ibu Titin selaku Guru SMP Al Hikmah tentang bagaimana manajerial kepala sekolah disini beliau mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah dengan semua guru sangat welcome dan kekeluargaan”⁴

Begitupula wawancara dengan Bapak Syahri selaku Guru SMP Al Hikmah tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan :

“Sudah cukup bagus dimulai dari programnya diawal dari sebelum rapat untuk merencanakan program 1 tahun kedepan kemudian memanagerfuru-gurunya kemudian juga selain guru memanage para staf dan karyawannya karena kan kepala sekolah memimpin semuanya dan juga bisa mencontohkan yang baik ke bawahannya”.⁵

Begitupula wawancara dengan Ibu Dwi selaku Guru SMP Al Hikmah tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan :

“Cara memimpinya itu sangat merangkul dan secara kekeluargaan sekali, orangnya terbuka, banyak berinteraksi

⁴ Wawancara dengan Ibu Titin Herawati, Tanggal 22 Juni 2022 di Ruang Guru.

⁵ Wawancara dengan Bapak Syachri, Tanggal 22 Juni 2022 di Ruang Guru.

dengan para guru.”⁶

Begitupula wawancara dengan Bapak Wahyudi selaku Guru SMP Al Hikmah tentang pertanyaan yang sama beliau mengatakan :

“Manajerialnya demokratis si tapi ga otoriter, jika ada masukan dari bawah ya diterima terus dikritik juga diterima.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru di SMP Al Hikmah bahwa kepala sekolah dalam memimpin yaitu menggunakan tipe demokratis, karena kepala sekolah selalu melibatkan guru dan staf lain dalam penanggulangan konflik antar guru yang bertujuan untuk menjaga silaturahmi antar guru dan yang lain, dan kepala sekolah memberikan kebebasan kepada yang lain untuk menyalurkan segala ide, inovasi dan masukan untuk kemajuan sekolah.

2. Model Manajemen Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah

Untuk mengetahui model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik, terlebih dahulu kita harus mengetahui cara yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik yang ada di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan.

Konflik yang terjadi harus dikelola dengan cara yang tepat agar dapat teratasi dengan baik. Konflik yang tidak dikelola dengan baik menyebabkan kedua belah pihak yang terlibat menjadikan hubungan kerjanya kurang harmonis dan akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang menjadi

⁶ Wawancara dengan Ibu Dwi, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

⁷ Wawancara dengan Bapak Wahyudi, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

penghambat dalam mencapai tujuan sekolah. Apabila konflik dikelola dengan baik membuat suasana kerja yang aman, nyaman serta menjadikan para guru dan staf lebih aktif terhadap peningkatan mutu sekolah dan melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Kepala sekolah sebagai supervisor tidak hanya memiliki tanggung jawab kelancaran jalannya sekolah secara teknik akan tetapi dalam segala jenis kegiatan yang dilakukan, seperti kondisi dan hubungan dengan masyarakat sekolahh harus terjalin dengan baik. Kepala sekolah yang profesional merupakan seorang pemimpin yang berusaha memajukan sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah yang profesional juga dapat menyelesaikan setiap masalah yang terjadi lingkungan sekolahnya, baik konflik antar sesama guru, dengan siswa, maka dari itu dituntut untuk mengelola konflik dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Al Hikmah Jakarta beliau menjelaskan bahwa, komunikasi sangat diperlukan dan kami mengadakan rapat berkala satu bulan sekali untuk mendiskusikan program-program yang berjalan dan mengevaluasinya apabila ada kendala maka dicari solusinya pada rapat, konflik pernah terjadi pastinya tapi bagaimana cara kita untuk menyelesaikan agar tidak berlarut-larut dan cepat terselesaikan maka jika ingin terselesaikan dengan cepat harus menggunakan cara yang baik. Berikut kutipan wawancara dengan kepala sekolah:

“Komunikasi dengan bapak dan ibu guru diadakannya rapat bulanan secara berkala jadi satu bulan sekali kita ada diskusi terkait program apakah ada yang kurang berjalan, apa kendalanya, dan apa solusinya ketika ada kendala dan rapat tersebut diadakan 1 bulan sekali. Konflik tentunya pernah terjadi. Cara saya menstimulasi konflik yang pertama harus mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak.”

“Jadi, harus di cek informasi dari satu sumber dan sumber lainnya. Lalu bisa ditarik oh, ada kesalahan fahaman dibagian ini. Jadi tidak hanya mendengarkan satu pihak. Saya menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cara pertama harus mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak. Menarik inti permasalahan, dilakukannya mediasi untuk dicari jalan tengahnya solusi terbaik untuk keduanya sehingga setelah itu diharapkan agar konflik itu benar-benar selesai.”⁸

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, penanganan konflik dalam diri individu yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan melalui pembinaan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan konflik, adanya komunikasi untuk menyelesaikan masalah dan peran aktif bersama, misalnya dengan cara persuasif, tawar menawar, dan koreksi diri.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal

Pemicu utama konflik yaitu adanya perbedaan , dari perbedaan itulah kemudian berlanjut menjadi perselisihan.

⁸ Wawancara dengan Ibu Hiksa Sudaryanti S.T, Tanggal 02 Agustus 2022 di Kantor Kepala Sekolah.

Sekecil apapun konflik yang terjadi jangan dianggap sepele ataupun berlebihan dalam menanggapinya. Kita dapat mengelola konflik dengan memahami dan mengetahui akar permasalahan terjadinya konflik. Karena apabila konflik yang ada disepelekan maka akan berdampak terhadap perkembangan organisasi. Setiap penyelesaian dan pengelolaan konflik yang terjadi tidak akan serta merta berjalan dengan mulus pasti memiliki hambatan-hambatan dalam mengelola konflik. Namun adapun kendala atau penghambat yang terjadi pasti memiliki solusinya tersendiri. berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru bahwa hanya sedikit hambatan yang terjadi. Hambatan yang dialami kepala sekolah adalah memerlukan waktu dan sumber yang jelas untuk mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Hiksa selaku kepala sekolah di SMP Al Hikmah Jakarta, beliau menyampaikan bahwa :

“Jika, belum mengetahui informasi dari beberapa pihak sehingga belum tahu konflik apa yang terjadi. Jadi harus tau dulu konflik apa yang terjadi dan apa sebabnya sehingga bisa dicarikan solusi terbaiknya, biasanya konflik terjadi karena kesalah fahaman maka kita diskusikan”.⁹

Penuturan yang sedikit berbeda juga disampaikan oleh Bapak Ibrahim selaku Guru SMP Al Hikmah, beliau menyampaikan bahwa :

“Dalam menyelesaikan konflik ada beberapa yang

⁹ Wawancara dengan Ibu Hiksa Sudaryanti S.T, Tanggal 02 Agustus 2022 di Kantor Kepala Sekolah.

membutuhkan waktu akan tetapi mungkin karena waktu terbatas jadi keputusannya diambil begitu saja tanpa tau konflik itu sudah benar-benar selesai atau belum”.¹⁰

Kepala sekolah juga mempunyai cara untuk mengantisipasi agar mengurangi terjadinya konflik yaitu harus terus terjalinnya komunikasi agar menghindari perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik terjadi. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Hiksa selaku kepala sekolah di SMP Al Hikmah Jakarta, beliau menyampaikan bahwa :

“Untuk mengurangi adanya konflik harus sering dilakukannya komunikasi, diskusi sehingga bapak dan ibu guru tidak menimbulkan fikiran-fikiran hal-hal yang negatif. Jadi informasi itu memang harus di infokan kesemuanya sehingga tidak terjadi kesalah fahaman.”¹¹

Setiap sekolah dan masing-masing kepala sekolah dalam proses pelaksanaan peran dan tanggung jawabnya tidak akan berjalan dengan lurus. Setiap hal dan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berjalan dengan baik jika ada yang mendukungnya. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan dan pasti akan ada juga yang menghambatnya. Bukan hanya terdapat faktor penghambat dalam menyelesaikan suatu permasalahan tetapi juga terdapat faktor pendukung dalam penyelesaian konflik agar cepat diselesaikan. Adapun faktor pendukung dalam penyelesaian konflik yang terjadi di SMP Al Hikmah

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Ibrahim, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Hiksa Sudaryanti S.T, Tanggal 02 Agustus 2022 di Kantor Kepala Sekolah.

seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah, beliau mengatakan :

“Komunikasi dengan bapak dan ibu guru diadakannya rapat bulanan secara berkala jadi satu bulan sekali kita ada diskusi terkait program apakah ada yang kurang berjalan, apa kendalanya, dan apa solusinya ketika ada kendala dan rapat tersebut diadakan 1 bulan sekali”.¹²

Serta rasa kekeluargaan yang sangat erat seperti yang dikatakan oleh ibu Ranti, yaitu :

“Beliau sangat kekeluargaan dan tegas. Contohnya dengan mengadakan Family Gathering”.¹³

Penyelesaian masalah tidak akan bisa diselesaikan dengan tuntas jika masih terdapat penghambatnya. Penghambat ini tidak bisa dihindari akan tetapi bisa dicegah. Faktor penghambat kepala sekolah SMP Al Hikmah Jakarta ini yaitu kurangnya informasi yang didapat atau yang diketahui mengenai konflik yang sedang terjadi sehingga belum mengetahui bagaimana cara yang tepat dalam menyelesaikan konflik.

C. Pembahasan Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan penelitian yang telah dikemukakan diatas, beberapa temuan penelitian yang dapat dipaparkan mengenai persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta. Pertama, dari Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Al Hikmah Jakarta. Kedua, Model manajerial konflik yang dimiliki kepala sekolah di

¹² Wawancara dengan Ibu Hiksa Sudaryanti S.T, Tanggal 02 Agustus 2022 di Kantor Kepala Sekolah.

¹³ Wawancara dengan Ibu Ranti, Tanggal 02 Agustus 2022 di Ruang Guru.

SMP Al Hikmah Jakarta. Ketiga, Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam memanager konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta, sebagai berikut :

1. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah.

Suatu lembaga pendidikan yang terdiri dari sekelompok orang yang menjalankan tugas demi tercapainya tujuan bersama. Seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan seorang kepala sekolah yang dapat memimpin dan memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai mulai dari kompetensi sosial sampai dengan kompetensi manajerialnya.¹⁴ Selain dari hal tersebut, penilaian terhadap pemimpin yang dilakukan oleh guru itu juga sangat penting. Baik dan buruknya seorang pemimpin merupakan hasil dari penilaian orang lain. Penilaian masing-masing individu pasti tidak bisa sama. Ini juga dapat disebut dengan persepsi.

Kepercayaan yang diberikan kepala sekolah terhadap para bawahannya merupakan suatu fungsi dengan memberikan sesekali tugas-tugas yang ada kepada orang yang dianggap mampu untuk melaksanakan tugas tersebut akan tetap ada pengawasan dari kepala sekolah. Begitu pula dengan komunikasi harus terus terjalin contohnya dengan rapat dan *WhatsApp Grup* agar tidak terjadi kesalah fahaman. Kepala sekolah SMP Al Hikmah mengutamakan hal kekeluargaan dan terbuka agar dapat membuat para guru lebih senang dan lebih terbuka dalam segala

¹⁴ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta 2011) Hlm.40

hal. Terlepas dari hal tersebut kepala sekolah juga memiliki prinsip yang kuat untuk kemajuan sekolah. Salah satu peranan yang harus dimiliki seorang kepala sekolah dengan memberikan rasa aman untuk para anggotanya.

Berdasarkan temuan penelitian peneliti mendapatkan beberapa persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Al Hikmah yaitu : kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki prinsip dan cara berfikir yang visioner serta dapat mengelola dengan baik program yang ada mulai dari taap perencanaan hingga evaluasi, kemudian terdapat kompetensi supervisi yaitu merencanakan program yang dikomunikasikan atau disampaikan dengan guru, staf dan karyawan agar mempunyai persiapan baik dalam hal pembelajaran maupun lainnya, selanjutnya ada kompetensi sosial kepala sekolah memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi dan sikap kekeluargaan yang erat dalam sekolah.

2. Model Manajemen Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dan peran dalam mengelola, mengoptimalkan sekolah baik dari struktur, infrastruktur, non akademis maupun akademis harus dioptimalkan dengan baik agar kemajuan dan kualitas sekolah dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain.

Seorang kepala sekolah harus mampu berinovasi dan berinisiatif dalam membuat program-program sekolah. Bukan saja memimpin kepala sekolah juga harus bisa menerapkan sikap dan tanggung jawabnya secara baik dan bijaksana.

Sebagai kepala sekolah diharapkan bisa menjadi seorang penengah dan dapat menyelesaikan permasalahan bagi setiap individu serta sumber daya manusia yang ada di sekolah yang sedang mengalami konflik agar konflik cepat diselesaikan atau dapat dicegah supaya konflik tidak semakin meluas. Karena, apabila terdapat masalah kecil yang tidak segera diselesaikan maka akan menjadi masalah yang lebih meluas. Kepala sekolah harus menjaga sikap ketika sedang menyelesaikan konflik serta menjaga emosi dan tindakan dalam mengambil suatu keputusan karena keputusan yang diambil bisa hanya menguntungkan sebelah pihak. Menurut wirawan terdapat 5 gaya manajemen konflik tersebut adalah sebagai berikut : 1.) Akomodatif (*Accomodating*), 2.) Menghindar (*Avoiding*), 3.) Mengolaborasikan (*Collaborating*), 4.) Mengompromikan (*Compromising*), 5.) Mengompertisikan (*Competing*).¹⁵

Tanggung jawab dan peran kepala sekolah harus bisa memaksimalkan seluruh bagian dan sistem yang ada di sekolah. Sekolah yang unggul dapat terletak pada kinerja dan peran kepala sekolahnya serta keterlibatannya dalam seluruh kegiatan sekolah begitu juga dalam memaksimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Begitu pula dalam tanggung jawab dan peran kepala sekolah dalam mengelola konflik di SMP Al Hikmah Jakarta.

Kepala sekolah SMP Al Hikmah Jakarta melakukan manajerialnya atau kepemimpinannya dengan baik. Dengan melakukan pendekatan holistik, berkomunikasi dan berkoordinasi

¹⁵ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2019) Hlm. 328

dengan setiap individu, berkonsultasi dengan para staf setiap individu terjadi konflik. Cara menangani konflik dengan penyelesaian bersama, mencari solusi yang terbaik tanpa menguntungkan hanya satu pihak akan tetapi kedua belah pihak.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penerapan penyelesaian konflik dengan strategi kolaborasi karena dalam penyelesaiannya diselesaikan secara bersama tanpa mencari keuntungan dan mendapatkan hasil yang terbaik. Cara penyelesaian lainnya yang diterapkan yaitu akomodasi, dengan menggunakan cara akomodasi supaya para staf, guru dan karyawan lebih proaktif, sehingga suasana sekolah lebih aktif. Dan dengan cara akomodasi diterapkan demi kebaikan bersama.

Seorang pemimpin di sekolah atau kepala sekolah akan selalu menerapkan *full open management* dalam setiap keputusan atau tindakan. Dengan kata lain, menerapkan manajemen yang benar-benar terbuka tanpa saling menyembunyikan. Kepala sekolah selalu mengedepankan segala minat dan bakat setiap staf, guru dan karyawan secara individu maupun kolektif dengan tujuan memajukan dan mengoptimalkan lembaga pendidikan. Kepala sekolah selalu memberikan dorongan, masukan dan inovasi untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam memajukan dan meningkatkan mutu sekolah unggul, kompeten dan berdaya saing.

Kepala sekolah juga mengutamakan kerjasama tim dan menjadi pengelola setiap proses penyelenggaraan lembaga pendidikan. Peran dan tanggung jawab pemimpin sekolah dalam membuat keputusan dalam suatu konflik dan mengoptimisasi

organisasi pendidikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal

Hambatan merupakan hal-hal yang menjadi penghalang dan dapat menghalangi pencapaian suatu hal. Lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang dijadikan sebagai panutan atau teladan. Dalam penyelesaian konflik pastinya tidak semua berjalan dengan baik ada saja hal-hal yang menjadi penghambat dari penyelesaian konflik tersebut. Meskipun setiap kali terjadi konflik diharapkan agar konflik itu cepat terselesaikan dan tidak berlarut-larut dalam proses penyelesaiannya.

Kepala sekolah cukup tanggap ketika suatu konflik terjadi dengan memanggil pihak-pihak yang terkait dan membicarakan bagaimana solusi terbaik agar konflik teratasi dengan baik tanpa ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atas keputusan dari penyelesaian konflik itu. Adapun hambatan yang dialami kepala sekolah adalah memerlukan waktu dan sumber yang jelas untuk mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi.

Tindakan atau cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengurangi hambatan-hambatan dalam penyelesaian konflik agar tidak terjadi dengan mencari informasi yang sebenarnya baik dari kedua belah pihak yang berselisih maupun, orang-orang yang mengetahui penyebab dari konflik yang terjadi. Komunikasi juga harus terus dilakukan karena, dengan adanya komunikasi yang baik mengurangi perselisihan atau perbedaan

yang akan terjadi. Komunikasi dilakukan ketika rapat ataupun secara tertulis dari komunikasi tersebut akan didapat sebuah informasi-informasi yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang difikirkan para guru.

Hasil dari tindakan yang kepala sekolah lakukan demi tertanganinya hambatan-hambatan dalam menyelesaikan konflik sangat berpengaruh terhadap hasil atau keputusan dalam penyelesaian konflik. Konflik akan terselesaikan dengan tuntas dengan menggunakan cara yang tepat sehingga hasil dari penyelesaian konflik juga terselesaikan dengan tuntas tanpa mengakibatkan konflik yang mungkin dapat terjadi kembali karena penyelesaiannya yang belum tuntas.

Maka dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengelola konflik yang ada dengan baik. Contohnya dengan metode yang dikemukakan oleh Winardi bahwa dalam mengelola konflik ada 3 metode penyelesaian, yaitu : 1). Menstimulasi konflik, 2). Menekankan dan mengurangi konflik, 3). Penyelesaian konflik.¹⁶

¹⁶ Winardi, *Manajemen Konflik*, (Bandung: Mandar Maju, 2013) Hlm. 165

BAB V

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal sudah bisa dikatakan bagus walaupun masih ada hal-hal yang masih harus ditingkatkan untuk kedepannya. Maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah di SMP Al Hikmah Jakarta yaitu menggunakan jenis kepemimpinan demokratis yang mampu menerima segala kritik dan saran terhadap ide-ide bagi program yang bisa dilakukan kedepannya, melakukan rapat dan diskusi untuk mengevaluasi program yang sedang atau telah dilaksanakan serta mencari solusi terhadap masalah-masalah yang sedang dihadapi, dengan mengutamakan sifat kekeluargaan serta lebih transparan dan membuat para guru, staf dan karyawan lebih enjoy untuk lebih terbuka agar meminimalisir kesalahan fahaman dan konflik agar tidak terjadi.
2. Model manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah Jakarta kepala sekolah menggunakan cara kolaborasi, kompromi, dan secara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah, karena dengan cara itu diharapkan untuk

mendapatkan solusi terbaik bagi kedua belah pihak tanpa ada yang hanya salah satunya diuntungkan, serta menstimulasi konflik yang terjadi contohnya dengan menanyakan dengan pihak-pihak yang terlibat dan mendiskusikan dengan para staf yang mengetahui konflik tersebut.

3. Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Al Hikmah adalah kurangnya menggali informasi atas konflik yang terjadi dan kurangnya waktu penyelesaian sehingga langsung diambil keputusan atas konflik tersebut tanpa melihat apakah masih ada ketidakpuasan pihak-pihak terkait atas solusi dan kebijakan yang ditentukan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang disimpulkan oleh peneliti diatas

1. Manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik sudah cukup bagus karena sudah mampu mengelola konflik yang ada di sekolah, maka mungkin sudi kiranya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan lagi demi kemajuan lembaga sekolah yang dipimpin.
2. Cara kepala sekolah dalam mengelola konflik menggunakan strategi yang dikemukakan oleh wirawan walaupun tidak kelima strategi digunakan, akan tetapi boleh dikolaborasikan dengan cara atau strategi yang dikemukakan oleh winardi yaitu 3 cara atau metode dalam menyelesaikan konflik diantaranya : stimulasi konflik,

Pengurangan atau penekanan konflik, dan penyelesaian konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mahmud. (2013). *Model-Model Pembelajaran*. Bandung
- Davis, Keith. Dkk. *Perilaku Kepemimpinan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga)
- Fadila, Dewi dkk. (2013). *Perilaku Konsumen*, (Palembang: Citrabooks Indonesia)
- Firdaus, Fachri dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Jakarta: Kencana
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta : Kencana
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*. Bandung: Alqa Print Jatinangor
- Lestari, Tria dan N Fathurrohman. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Islam Terhadap Kinerja Guru di SMPN1 Majalaya Kabupaten Karawang", *Tadbir Muwahhid*, Vol. 5 No. 2 (2021), 101. (diakses 24 November 2021)
Media Perkasa)
- Mulyadi, Seto dkk. (2016). *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Restu Ibu)
- Munajat, Jajat Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani).
- Mustapa, Zainuddin. (2018). *Perilaku Organisasi Dalam*

- Perspektif Manajemen Organisasi.* (Sulawesi: Celebes)
- Nursyam, Herni dan Muhammad Syukur, “Konflik Internal Siswa dan Semangat Belajar (Studi Kasus Siswa SMA Negeri 2 Sinjai Selatan).FIS UNM. Jurnal Sosialisasi Pendidikan. (diakses pada 05 April 2022)
- P3M STAIN Tulungagung et.al, 2005. Ta’alum Jurnal Pendidikan Islam. Tulungagung, volume 28. Nomor 1.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Sukabumi : CV Jejak
- Pieter, Heeri Zan. (2011). *Pengantar Psikopatologi Untuk Keperawatan.* Jakarta : Kencana.
- Putra, Vajar Makna. “ Persepsi Guru Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Di SMKN Kelompok Bisnis Manajemen Kota Padang”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2 No. 1, (Juni : 2014), 755. (diakses 24 November 2021).
- Putri Nenny Ika, Simarmata, dkk. (2021). *Manajemen Sebuah Pengantar.* (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis)
- Rahmanita, Iin. (2014). *Mahasiswa Jago Tawuran : Kajian Antropologi Tentang Konflik Mahasiswa di Kampus Universitas Hasanudin,* Makasar : Hasanudin University Repository.
- Redoni. (2021). *How To Solve Your Problems.* Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Rosalina, Risa. “Persepsi Guru Tentang Kompetensi

- Manajerial Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Timur Kota Padang”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 No. 1, (Oktober : 2013), 193. (diakses 24 November 2021)
- Rusdiana. (2022). *Pengelolaan Madrasah Kontemporer*, (Bandung: Yayasan Darul Hikam)
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2018). *Pengantar Psikologi Umum*. (Jakarta: Rajawali)
- Siahaan, Amiruddin. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : CV Widya Puspita
- Simarmata, Hengki Maringin Parulin. dkk. (2021). *Organisasi : Manajemen dan Kepemimpinan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Soekanto, Soerjono. (2014). *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta : Rajawali)
- Sudarmanto, Eko dkk. (2021). *Manajemen Konflik*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sukenda, Asep. (2019). *Profesi Kependidikan*, (Semarang: CV. Pilar Nusantara).
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet.10 (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Sutrisman, Dudih. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*. Guepedia
- Toha, Miftah Toha. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada)

- Veronika, Lina Rosa. Dkk. (2021). *Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Widyastuti, Ana. Dkk. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*, (Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Winardi. (2013). *Manajemen Konflik*, (Bandung: Mandar Maju)
- Wirawan. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana)
- Zaini, Hani. “Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal (Studi Kasus Di SMP Islam Nurul Jadid Panglegur Tlanakan Pamekasan)”. STAIN Pamekasan . 2014. (diakses 05 April 2022)

LAMPIRAN 1

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam observasi yang dilakukan adalah mengamati kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, pengimplementasian kebijakan, komunikasi antar pendidik dan tenaga kependidikan.

Aspek yang diamati yaitu :

1. Lokasi sekolah
2. Lingkungan fisik sekolah
3. Ruang kelas
4. Ruang guru
5. Ruang kepala sekolah
6. Ruangan saat diadakannya rapat
7. Suasana pengontrolan kepala sekolah dalam kegiatan sekolah.

LAMPIRAN 2

CATATAN HASIL OBSERVASI

1. Lokasi sekolah SMP Al Hikmah sangat memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat karena tempatnya tidak jauh dari lingkungan masyarakat.
2. lingkungan sekolah, sangat kondusif untuk dijalankan dan komunikasi terjalin dengan baik.
3. Ruang kelas sangat kondusif, untuk pembelajaran semester ini sudah berjalan secara offline namun protokol kesehatan wajib ditaati untuk dijalankan karena masih dalam kondisi pandemi.
4. Ruang guru perlu ditambah fasilitasnya agar lebih memadai dan komunikasi terjalin cukup baik.
5. Ruang kepala sekolah sudah cukup baik dan apabila terjadi konflik ruangan ini yang digunakan untuk membicarakan dan mencari solusinya.
6. Ruang saat diadakannya rapat, ruangan yang biasa dipakai untuk rapat yaitu ruang kelas suasana didalamnya cukup kondusif dan saling menyampaikan ide-ide yang bisa dipakai untuk kegiatan-kegiatan kedepannya.
7. Suasana ketika kepala sekolah mengontrol kegiatan disekolah biasanya kepala sekolah datang lebih awal dan pulang diakhir ketika kegiatan sudah selesai serta menunggu di area depan sekolah SMP Al Hikmah untuk melihat langsung apakah ada yang kurang sesuai dengan peraturan.

LAMPIRAN 3

Pedoman wawancara yang didasarkan pada sub fokus seperti pada tabel berikut :

Wawancara yang ditujukan kepada Kepala Sekolah SMP Al Hikmah

HARI : SELASA
TANGGAL : 2 AGUSTUS 2022
TEMPAT : KANTOR KEPALA SEKOLAH

Wawancara yang ditujukan kepada Guru Pertama sampai Guru Kelima SMP Al Hikmah

HARI : SELASA
TANGGAL : 21 JUNI 2022
TEMPAT : RUANG GURU

Wawancara yang ditujukan kepada Guru Keenam sampai Guru Ketujuh SMP Al Hikmah

HARI : SELASA
TANGGAL : 2 AGUSTUS 2022
TEMPAT : RUANG GURU

No.	Sub Fokus	Daftar Pertanyaan
1.	Model Manajerial Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah	a. Bagaimana cara ibu menciptakan rasa aman bagi para guru ? b. Apakah inovasi ibu dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif ? c. Bagaimana cara ibu memmanage/mengatur suatu perencanaan program sekolah ? d. Kapan ibu mengawasi kegiatan sekolah yang

		<p>sedang dilaksanakan ?</p> <p>e. Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?</p> <p>f. Apa penyebab dari terjadinya konflik ?</p> <p>g. Bagaimana cara ibu menstimulasi konflik yang terjadi ?</p> <p>h. Apa cara ibu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi ?</p> <p>i. Apa cara yang ibu lakukan dalam memberi teguran kepada guru yang melanggar tata tertib ?</p> <p>j. Apa ada teknik ideal yang kepsek ingin lakukan/belum dilakukan dalam mengelola konflik?</p> <p>k. Kapan ibu melimpahkan wewenang kepada staf?</p>
2.	<p>Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal.</p>	<p>a. Apasaja hambatan-hambatan dalam menyelesaikan konflik ?</p> <p>b. Bagaimana cara ibu untuk mengantisipasi konflik agar tidak terjadi ?</p> <p>c. Kapan pembinaan kelompok diadakan untuk mengurangi terjadinya konflik ?</p> <p>d. Bagaimana ibu merencanakan teknik komunikasi yang baik ?</p> <p>e. Apasaja keunggulan dan kelemahan sekolah yang ibu pimpin ?</p>

Pedoman Wawancara Dengan Guru Pertama sampai Guru Kesepuluh SMP Al Hikmah		
1.	Persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> a. Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ? b. Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ? c. Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ? d. Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah? e. Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ? f. Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala

		<p>sekolah ?</p> <p>g. Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?</p> <p>h. Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?</p> <p>i. Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?</p> <p>j. Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?</p>
2.	Model Manajerial Konflik Yang Dimiliki Kepala Sekolah	<p>a. Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?</p> <p>b. Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan</p>

		konflik yang terjadi ?
3.	Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah Dalam Memanage Konflik Internal.	<p>a. Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?</p> <p>b. Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?</p> <p>c. Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?</p>

Tabel 4.1 Pedoman Wawancara Kepala Sekolah dan Guru

LAMPIRAN 4. HASIL WAWANCARA

HASIL WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Nama Informan : Hiksa
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No		
1.	Bagaimana cara ibu menciptakan rasa aman bagi para guru ?	Menciptakan rasa aman bagi bapak dan ibu guru pada saat ini masih dalam kondisi pandemi ya, berarti masih dalam keadaan momok tentang covid, untuk memeberikan rasa aman pihak sekolah sudah menyiapkan dari protokol kesehatan yang sudah kita benar-benar cek diantaranya ada penyemprotan secara rutin kemudian disiapkan disinfektan,

		<p>handsanitizer, sabun cuci tangan yang dari hal tersebut diharapkan protokol kesehatan itu selalu diterapkan. Jadi, paling ngga bapak ibu guru ada sedikit keamanan dan oh, memang disini sudah sesuai SOP nya.</p>
2.	<p>Apakah inovasi ibu dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif ?</p>	<p>Kalau soal inovasi paling tidak disekolah ini harus dalam keadaan bersih karena saya paling tidak suka melihat ada sampah yang berserakan kemudian protokol kesehatan belum siap dan itu semua harus menjadi yang utamalah untuk proses serta</p>

		kebersihan kelas, kamar mandi, dan lain sebagainya. karena dari hal tersebut dapat memastikan kegiatan dapat berjalan dengan lancar.
3.	Bagaimana cara ibu memanager/mengatur suatu perencanaan program sekolah ?	Kepala Sekolah jadi, untuk program biasanya kita mengevaluasi dari program sebelumnya pasti ada kekurangan dan kelebihan serta kita diskusikan dengan tim yaitu para staf kemudian kita juga lihat di tahun ajaran baru kita sudah mulai memikirkan program dan kegiatan kedepannya jadi

		<p>sudah harus ada perencanaan- perencanaan diawal tahun pembelajaran. Jadi, untuk program-program yang kemarin kita anggap belum maksimal dan belum bagus kita evaluasi tapi harus ada program yang lebih menonjol lagi.</p>
4.	<p>Kapan ibu mengawasi kegiatan sekolah yang sedang dilaksanakan ?</p>	<p>Biasanya kalau untuk KBM itu anak-anak masuk jam 06:30 WIB saya sudah datang ke sekolah jam 06:15 WIB, dan itu sampai nanti jam pulang sekolah anak-anak pukul 14:05 WIB saya keluar sekolah setelah seluruh kegiatan di sekolah selesai.</p>

5.	Apasaja keunggulan dan kelemahan sekolah yang ibu pimpin ?	Disini kita memiliki para staf dan guru yang selalu mendukung perubahan sekolah kemudian tanggung jawab dari para bapak dan ibu guru yang menjadi modal utama untuk berjalannya sebuah kegiatan sekolah.
6.	Kapan ibu melimpahkan wewenang kepada staf?	Disetiap kegiatan itu staf harus mengontroll jadi setiap ada kegiatan ketuanya adalah staf jadi kalau saya pribadi hanya sekedar mengontrol saja paling mengevaluasi apa saja yang kurang , apa sudah tercukupi semuanya dan kegiatan tetap

		mereka yang mengontrol langsung.
7.	Bagaimana ibu merencanakan teknik komunikasi yang baik ?	Komunikasi dengan bapak dan ibu guru diadakannya rapat bulanan secara berkala jadi satu bulan sekali kita ada diskusi terkait program apakah ada yang kurang berjalan, apa kendalanya, dan apa solusinya ketika ada kendala dan rapat tersebut diadakan 1 bulan sekali.
8.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Konflik tentunya pernah terjadi.
9.	Apa penyebab dari terjadinya konflik ?	Karena, komunikasi yang kurang sehingga terjadi kesalah fahaman.
10.	Bagaimana cara ibu	Yang pertama harus

	menstimulasi konflik yang terjadi ?	mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak. Jadi, harus di cek informasi dari satu sumber dan sumber lainnya. Lalu bisa ditarik oh, ada kesalah fahaman dibagian ini. Jadi tidak hanya mendengarkan satu pihak.
11.	Apa cara ibu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Pertama harus mencari informasinya dari keduanya karena jangan hanya mendengarkan informasi dari satu pihak. Menarik inti permasalahan, dilakukannya

		<p>mediasi untuk dicari jalan tengahnya solusi terbaik untuk keduanya sehingga setelah itu diharapkan agar konflik itu benar-benar selesai.</p>
12.	<p>Apasaja hambatan-hambatan dalam menyelesaikan konflik ?</p>	<p>Jika, belum mengetahui informasi dari beberapa pihak sehingga belum tahu konflik apa yang terjadi. Jadi harus tau dulu konflik apa yang terjadi dan apa sebabnya sehingga bisa dicarikan solusi terbaiknya, biasanya konflik terjadi karena kesalah fahaman maka kita diskusikan.</p>
13.	<p>Apa cara yang ibu lakukan dalam memberi teguran kepada</p>	<p>Teguran yang pertama biasanya</p>

	<p>guru yang melanggar tata tertib ?</p>	<p>saya bertanya kenapa bisa melanggar, contohnya terlambat datang kenapa bisa terlambat, ada kendala apa. Cari dulu penyebabnya apa dan kita evaluasi apakah keterlambatan itu hanya sekali atau terus berulang dan dengan alasan yang sama itu yang menjadi suatu permasalahan dan diberikan peringatan. Kecuali ada hal <i>urgent</i> yang tidak bisa ditinggalkan itu beda lagi. Cuma kalo keterlambatannya karena hal yang</p>
--	--	---

		sama itu tidak bisa karena kurang adanya rasa tanggung jawab.
14.	Bagaimana cara ibu untuk mengantisipasi konflik agar tidak terjadi ?	Untuk mengurangi adanya konflik harus sering dilakukannya komunikasi, diskusi sehingga bapak dan ibu guru tidak menimbulkan pikiran-pikiran hal-hal yang negatif. Jadi informasi itu memang harus di infokan kesemuanya sehingga tidak terjadi kesalah fahaman.
15.	Kapan pembinaan kelompok diadakan untuk mengurangi terjadinya konflik ?	Kalau kelompok itu kan kita sudah ada rapat satu bulan sekali jadi memang diskusi apapun berkelompok sudah ada di satu bulan

		sekali pada rapat bulanan.
16.	Apa ada teknik ideal yang kepek ingin lakukan/belum dilakukan dalam mengelola konflik?	Kalau untuk teknik karena biasanya permasalahan tidak berlarut-larut jadi ketika dibicarakan biasanya ditemukan solusinya.

Tabel 4.2 Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Titin Herawati
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 20 Juni 2022
 Tempat : Ruang Guru

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Selama melakukan sebagai kepala sekolah selalu melaksanakan tugas tugas yang diembannya contohnya, memberikan arahan-arahan kepada guru tentang bagaimana cara guru mengatur waktu, mengatur murid yang ada disini agar selalu mentaati aturan
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Ya, Kepala sekolah selalu ikut terjun dalam pelaksanaan program sekolah

3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Sebelum melaksanakan programnya kepala sekolah selalu memberikan arahan-arahan tentang bagaimana itu nanti program yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Baik, sebelum melaksanakan apa yang ingin dicapai kepala sekolah memang selalu membuat program-program, lalu bagaimana caranya yaitu dengan melakukan pendekatan kepada bapak ibu guru melalui rapat yang diadakan
5.	Model manajerial seperti apa	Kepala sekolah

	yang digunakan oleh kepala sekolah ?	dengan semua guru sangat welcome dan kekeluargaan
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Beliau ingin ummpamanya dari kepemimpinan yang lama dengan kepemimpinan yang sekarang dilaksanakan dia selalu secara tak langsung memang dari kepala sekolah yang dulu sudah melaksanakan program-program lalu yang ini meneruskan program-program yang ada
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Umpamanya kalau ada kegiatan beliau akan selalu menginformasikan secara langsung
8.	Kapan kepala sekolah	Biasanya

	memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	mengadakan workshop
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Setiap waktu, biasanya diawal tahun dengan merencanakan program yang harus dilakukan kedepannya
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Dia harus selalu tepat waktu apa yang menjadi programnya dia harus dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Pernah, pada saat rapat namanya orang pasti memiliki pemikiran dan pendapat yang berbeda-beda sehingga menimbulkan konflik
12.	Bagaimana cara kepala	Kepla sekolah

	sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	mencari solusinya bagaimana jalan tengahnya apa yang sudah diprogram dari kepala sekolah. Melakukan mediasi dan diobrolkan
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kalau selama ini yang dirasakan semua guru kepala sekolah memiliki prinsipnya sendiri nah terkadang dari prinsip yang dia miliki dia tidak mau di bantah harus dilakukan semuanya. Tetapi, selama itu hal positif dan baik untuk kemajuan sekolah bapak ibu guru tidak mempermasalahkan hal itu.
14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah	Yang saya sukai kepala sekolah

	mengelola konflik ?	mengajak ngobrol atau berbicara kepada orang-orang yang berkonflik.
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Yang saya inginkan kepala sekolah lebih bisa bersikap yang adil dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4.3 Hasil Wawancara Dengan Ibu Titin

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Rahmat
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 20 Juni 2022
 Tempat : Ruang Guru

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Yang saya lihat beliau menyampaikan program beliau, bagaimana tahapan untuk melaksanakan program tersebut, sampai pada teknis pelaksanaan program-program beliau untuk meningkatkan kinerja guru
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Ya, selama ini yang saya rasakan kepala sekolah langsung terjun
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya banyak dilihat dari segi teknis dan

		nonteknis serta motifasi dan cara mengatasi kendala yang ada
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Karena disekolah ini sudah mempunyai suatu sistem yaitu para staf yang membantu kepala sekolah terdiri dari beberapa staf dan memiliki tugas masing-masing diantaranya staf ekskul, kesiswaan, sarana prasarana, dana bos jadi masing-masing mengkoordinasikan dengan para guru yang bersangkutan.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Selama ini yang saya rasakan dan saya lihat memang kepala sekolah adalah orang yang

		simple, tidak terlalu kaku yang penting segala program dapat berjalan dan kendala dapat teratasi
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Sejauh ini ada perubahan menjadi lebih baik terutama diberikannya keleluasan kepada guru untuk lebih berekspresi dalam bekerja dan hal lainnya.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Biasanya tiap bulan kepala sekolah mengadakan rapat maka terdapat evaluasi terhadap apa yang sudah dikerjakan atau program baru
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para	Kalau pembinaan selalu diberikan setiap waktu jika

	guru ?	ada kendala agar dapat diselesaikan sera diberikan arahan untuk tidak membuang waktu apabila ada permasalahan yang terjadi
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	yang biasa saya rasakan memang pada saat rapat semester rapat kenaikan kelas dll. Disitu kepala sekolah memberikan arahan
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Ada di sekolah termasuk visi dan misi sekolah
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Saya rasa setiap manusia dan generasi pasti ada konflik ketika berinteraksi ada hal

		yang kurang disukai namun kembali lagi kepada diri kita menyikapinya dan mencari solusinya
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Kita biasanya diberikan arahan yang kedua selalu berkomunikasi sehingga kita dapat menghindari perbedaan-perbedaan yang bisa terjadi.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Setiap orang pasti memiliki kekurangan dan kelebihan tapi kita tidak melihat dari sisi itu tapi kitaselalu menghargai, menghormati dan menjalankan arahan dan perintahnya supaya siklus kerja kita dapat berjalan

		dengan baik. Kepala sekolah akrab dengan para guru tanpa melihat status kepegawaiannya apakah baru dan lama semuanya dirangkul diajak bicara dan diminta pendapatnya.
14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Kepala sekolah yang saya sukai dalam menyelesaikan konflik mencari informasi terhadap konflik yang ada
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Kepala sekolah menjadi orang yang netral tanpa memihak antar satu pihak.

Tabel 4.4 Hasil Wawancara Dengan Bapak Rahmat

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Syachri
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 20 Juni 2022
 Tempat : Ruang Guru

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Membuat program untuk 1 tahun kedepan mengatur para guru, staf dan karyawannya.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Pasti ikut terjun langsung ke lapangan langsung mencontohkan jadi lebih sering sih mencontohkan sehingga kita sebagai bawahan oh iya kepala sekolah sudah seperti ini maka saya harus begini. Tapi juga komunikasi harus tetap lancar
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan	Arahannya diawal seperti di raker itu

	program sekolah?	program sekolah pasti dibacakan dan arahan beliau untuk menentukan program sekolah agar berhasil kita harus bekerja dengan sungguh-sungguh yang pasti kita harus bekerja dengan hati jangan dengan emosi karena
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Biasanya dengan diadakannya rapat untuk merencanakan program yang ingin dilakukan.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Sudah cukup bagus dimulai dari programnya diawal dari sebelum rapat untuk merencanakan program 1 tahun kedepan kemudian memanager guru-

		<p>gurunya kemudian juga selain guru memanager para staf dan karyawannya karena kan kepala sekolah memimpin semuanya dan juga bisa mencontohkan yang baik ke bawahannya.</p>
6.	<p>Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?</p>	<p>Perubahannya begitu banyak terutama dari tata sekolah bisa dilihat sekarang tuh bisa dibilang instagramable, sekolah ini sekarang kekinian sekarang kita sudah ada podcast, sudut-sudut tempat yang bisa dijadikan tempat foto dan di upload di instagram.</p> <p>Kemudian dari segi kepemimpinan guru-</p>

		guru sudah mulai diajarkan IT dan diberikan pelatihan-pelatihan sehingga sekarang pada melek IT jadi pada paham, yang dulunya gaptek sekarang jadi paham teknologi.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Ketika ada sesuatu hal yang penting dan harus disampaikan atau diumumkan.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Memberikan kesempatan kepada guru-guru apabila ada pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang potensi mereka.
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Kalau setiap hari si iya, beliau menggerakkan setiap harinya untuk para guru, kemudian pada saat rapat selalu

		memberikan motivasi bagi pada guru.
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Kalau disini landasannya itu kekeluargaan aja mengerjakan segala sesuatunya dengan baik, kalau ada apa-apa dibicarakan karena keterbukaan itu sangat penting untuk kemajuan. Yang saya suka itu kepala sekolah suka dikritik sehingga beliau tau kesalahannya disini.
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Konflik itu pasti ada, dimanapun saya bekerja pasti ada konflik dan disinipun ada konflik tapi kita disini tuh tabayyun jadi kepala sekolah beserta staf

		berusaha memfasilitasi untuk mencari solusinya.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Kepala sekolah tabayyun dulu mencari informasi kemudian memanggil orang yang bersangkutan serta membicarakannya dan mencari solusi yang terbaik.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kelebihannya mungkin dari segi kepemimpinan iitu tegas tapi baik, datang selalu awal dan pulang diakhir, memperhatikan kesejahteraan guru dari segi gaji dan jam pelajaran. Kekurangannya sendiri mungkin pernah telat.

14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Dengan menggunakan azas kekeluargaan.
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Kepala sekolah jangan terlalu terburu-buru dalam mengambil sebuah keputusan dalam penyelesaian konflik.

Tabel 4.5 Hasil Wawancara Dengan Bapak Syachri

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Dwi
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 20 Juni 2022
 Tempat : Ruang Guru

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Pasti ada program kedepannya contohnya bagaimana cara agar banyak murid yang masuk ke sekolah Al Hikmah dan memajukan sekolah ini.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Ikut terjun langsung supaya lebih dekat dengan guru dan berinteraksi dengan para guru
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya untuk sekarang program yang akan dihadapi anak-anak ingin ujian supaya anak-

		<p>anak nilainya bagus bagaimana dengan cara berkonsultasi dengan wali kelas apalagi dengan kondisi pandemi yang sekarang dari segi ekonomi terganggu sehingga dari pihak sekolah membantu meringankan administrasi bagi anak-anak yang sedang kesulitan ekonomi .</p>
4.	<p>Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?</p>	<p>Kalau tekniknya itu langsung dengan mengadakan rapat, jika sewaktu-waktu ada rapat dari SUDIN itu kan selesainya tidak menentu bisa saja malam jadi kepala sekolah memberi</p>

		informasi langsung kepada staf yang berhubungan lalu staf tersebut mengumumkan kepada para guru melalui WhatsApp grup agar besok nya diadakan rapat untuk membicarakan hal tersebut.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Cara memimpinya itu sangat merangkul dan secara kekeluargaan sekali, orangnya terbuka, banyak berinteraksi dengan para guru
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Perubahan yang saya rasakan kalau dari programnya tidak terlalu banyak tetapi dari sikap orangnya dari kepala sekolah yang dulu bahwa kepala sekolah yang

		sekarang lebih terbuka, tidak ingin tahu urusan orang lain, orangnya pendiam.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Kalau beliau langsung informasi secara langsung di share, sesuai dengan jenjangnya yaitu staf dulu baru guru yang berhubungan
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Jika ada pelatihan-pelatihan langsung guru-guru yang bersangkutan diutus untuk mengikuti pelatihan tersebut.
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Kalau melaksanakan program dan setiap hari kalau sewaktu-waktu
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program	Kalau melaksanakan program dan setiap hari kalau sewaktu-

	sekolah?	waktu
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Karena kekeluargaan disini sangat erat jadi belum terjadi konflik
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Kepala sekolah disini beliau orang nya to the point kalau ada yang bermasalah langsung dipanggil orangnya cari tahu penyebab permasalahan dibicarakan dan dicari solusinya.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kelebihannya beliau sangat terbuka kekurangannya sendiri mungkin kalau menegur itu secara langsung gitu sama orang yang melakukan

		kesalahan.
--	--	------------

Tabel 4.6 Hasil Wawancara Dengan Ibu Dwi

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Ranti
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 20 Juni 2022
 Tempat : Ruang Guru

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Kepala sekolah membuat program pembiasaan pagi dengan membaca Al Qur'an, shalawat, dzikir. Karena selama kepemimpinan beliau itu pas beliau dipilih menjadi kepala sekolah itu langsung pandemi maka program yang dilaksanakan hanya yang bisa dilakukan secara online.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Beliau ikut terjun diawal tapi nanti kembali memberikan

		tanggung jawab kepada yang bersangkutan seperti para staf karena kan programnya tidak hanya satu yang dilakukan ada banyak program.
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya banyak kapankah harus dijalankan seperti apa cara menjalankannya.
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Secara langsung pada saat rapat.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Beliau sangat kekeluargaan dan tegas. Contohnya dengan mengadakan Family Gathering.
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan	Sebenarnya tidak banyak perubahan

	kepala sekolah ?	sama saja seperti kepemimpinan sebelumnya karena ya sudah estafet namun tetap saja ada perubahan yang terjadi tetapi tidak terlalu signifikan.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Informasi disampaikan pada saat rapat dan diumumkan juga di WhatsApp grup apabila ada sesuatu hal penting yang mendadak.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Waktunya itu tidak tentu diawal dipanggil satu persatu untuk mengisi angket dan berbicara 4 mata
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa	Saya merasa

	kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	disetiap acara kegiatan hari-hari besar, pemilihan osis.
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Ada perencanaan program kegiatan yang ingin dilaksanakan kemudian ada pengarahan bagaimana cara kita mengerjakannya karena apabila ada yang belum paham dibisa ditanyakan.
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Kalau konflik antar individu itukan wajar ya namanya manusia sebagai makhluk sosial pasti ada konflik yang terjadi.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan	Kepala sekolah memanggil orang

	konflik yang terjadi ?	yang bermasalah diberi teguruan serta mencari solusinya. Tapi ya kalau bisa kita kan sudah dewasa ya jadi konflik kita tangani sendiri tanpa harus ke kepala sekolah.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kelebihannya dari sisi kekeluargaannya. Kekurangannya sendiri aga sensi mungkin karena cape ya.

Tabel 4.7 Hasil Wawancara Dengan Ibu Ranti

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Lisa
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Selama memimpin sekolah ini kepala sekolah tentunya sudah melaksanakan visi dan misi sekolah Al Hikmah dan juga beliau sudah menata semua keperluan dari alur pendidikan yang harus dilaksanakan di SMP Al Hikmah baik dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah ya, manajemen sekolah dan lainnya begitu.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan	Ya tentu beliau sangat aktif sekali

	tugas sekolah ?	dalam keperluan-keperluan sekolah dan program-program sekolah.
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya tentunya beliau menghimbau keseluruhan pihak untuk berpartisipasi dalam mengikuti berbagai program-program sekolah.
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Tekniknya tentu dengan penyampaian secara langsung oleh kepala sekolah kepada berbagai pihak sekolah diantaranya para staf, dewan guru, maupun peserta didik
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Manajerial yang dilakukan kepala sekolah tentunya memberikan gambaran atas

		pelaksanaan dari program yang akan dilakukan oleh pihak sekolah
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Banyak sekali perubahan yang sekarang oleh pemimpin kepala sekolah yang ini mulai dari penambahan siswa baru yang darinya kita kelas 7 dari 3 kelas sekarang menjadi 5 kelas, perubahan dari segi manajemen di SMP Al Hikmah itu sendiri, terus kesejahteraan para gurunya dan beliau sangat sekali memperhatikan baik itu kebutuhan fisik maupun non fisik para keluarga besar

		SMP Al Hikmah mulai dari guru, staf dan karyawan.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Kepala sekolah memberikan informasi kepada ibu guru secara langsung melalui tatap muka <i>meeting</i> atau secara tidak langsung melalui <i>WhatsApp</i> <i>group</i> gitu ya.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru khususnya ya ketika baru mulai kita menempuh tahun ajaran baru jadi, para guru diberikan pelatihan terhadap pemberian pembelajaran terhadap peserta

		didik. Khususnya kita sudah diberikan pelatihan mengenai kurikulum merdeka belajar.
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Yaa yang saya rasakan setiap hari kepala sekolah memberikan motivasi secara efektif beliau datang mulai pagi sekali kesekolah hingga sore hari beliau memantau semua alur dari pembelajaran maupun visi misi sekolah
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Tentunya pedoman kita ya itu tadi visi dan misi sekolah.
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit	Alhamdulillah tidak pernah ada konflik

	lainnya atau antar individu ?	antar unit, disini kan dari jenjang TK sampai SMK, nah kalau konflik antar individu disini in sya allah tidak ada karena walaupun ada perbedaan pola fikir dan perbedaan pandangan tapi secara kekeluargaan kita menerima dengan lapang dada gitu untuk memahaminya.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Tentunya jika terjadi konflik kepala sekolah akan memanggil yang bersangkutan gitu dibicarakan dan diselesaikan secara kekeluargaan.
13.	Dalam setiap kepemimpinan	Kelebihannya beliau

	<p>kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?</p>	<p>memantau secara langsung apapun alur pembelajaran disekolah baik itu dari visi misi sekolah maupun program-program pelaksanaan sekolah lainnya, lalu penanganan dari permasalahan maupun itu guru atau peserta didik terus juga sangat bijaksana. Sebagaimana manusia pasti memiliki kekurangan kita harus dapat memakluminya.</p>
14.	<p>Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?</p>	<p>Yang saya sukai kepala sekolah dalam</p>

		menyelesaikan konflik beliau memanggil secara tatap muka lalu menyelesaikannya secara kekeluargaan.
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Saya rasa sampai saat ini saya sudah puas ya terhadap perlakuan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik beliau sangat legowo tanpa merugikan salah satu pihak beliau berlaku adil.

Tabel 4.8 Hasil Wawancara Dengan Ibu Lisa

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Wahyudi
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Kepala sekolah membuat RKS, ya kalau selama menjadi kepala sekolah memimpin sekolah, terus untuk pembangunan uangnya dipakai untuk pembangunan sekolah baik yang struktur maupun infrastruktur.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Ikut aktif
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahan itu seperti menghimbau memberi contoh dan mengevaluasi,

		<p>evaluasi tersebut sebagai revisi seandainya untuk guru-guru yang apa namanya ya, sedikit keluar dari aturan misalnya telat maka harus adanya evaluasi</p>
4.	<p>Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?</p>	<p>Kalau keseluruhan biasanya ada rapat kemudian diberikannya wewenang dan tugas nanti diakhir diminta pertanggung jawaban terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada masing-masing bagian</p>
5.	<p>Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?</p>	<p>Manajerialnya demokratis si tapi ga otoriter, jika ada masukan dari bawah ya diterima terus</p>

		dikritik juga diterima.
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Kalau perubahan mah ga banyak dari sebelumnya tapi tetap ada perubahan ke arah yang lebih baik terutama dalam kekeluargaannya karena ada kegiatan yang melibatkan keluarga seperti <i>family gathering</i> . jadi dari segi kekeluargaan ya makin erat aja dan tidak terlalu banyak gep antara guru-guru.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Kalau informasi itu biasanya sebulan sekali ada rapat baik rapat dengan staf maupun dengan guru setidak-tidaknya sebulan

		sekali
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Kalau untuk pengembangan potensi para guru itu setiap satu tahun sekali dengan adanya pelatihan difasilitasi dari sekolah jadi guru ada masukan-masukan untuk kedepannya.
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Setiap waktu si ini mah.
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Pedoman yang secara tertulis si tidak ada si ya, biasanya lisan yang bersumber dari evaluasi yang disampaikan setiap bulannya itu.
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit	Kalau konflik mah ya namanya

	dengan unit lainnya atau antar individu ?	bersosialisasi pasti ada mah ada cuma ga terlalu besar, ya meskipun ada gep tapi ga terlalu muncul dan ga lama juga.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Biasanya dipanggil ke ruangan kepala sekolah untuk pihak-pihak yang bersangkutan
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kalau kelebihan hal menejerial terutama keuangan itu sangat teliti pandai mengatur keuangan.
14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Diselesaikan secara langsung, yang ada bermasalah langsung dipanggil

		dan selesaikan segera masalahnya.
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Sebagai penengah aja supaya konflik ga berkepanjangan serta ga memihak kesalah satu pihak yang bermasalah jadi adil gitu.

Tabel 4.9 Hasil Wawancara Dengan Bapak Wahyudi

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Ikhsan
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Yang pertama rapat untuk menganggendakan kegiatan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik, yang kedua mengingatkan guru-guru apabila ada hal-hal yang kurang pas, yang ketiga beliau membuktikan untuk lebih dulu datang kesekolah.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Iya ikut aktif
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan	Berharap agar guru-guru dapat

	program sekolah?	menjalankan program tersebut.
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Mengkomunikasikan kepada guru dan memberikan contoh.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Model kepemimpinannya dengan cara kekeluargaan
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Perubahannya banyak guru yang tidak terlambat
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Informasi selalu diberikan melalui WhatsApp.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Pembinaannya biasanya ketika rapat baik rapat resmi maupun insidental langsung ada pembinaan
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah	Setiap saat ketika beliau berdiri di

	menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	depan pagi-pagi sudah membuat yang lain harus lebih baik lagi.
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Landasannya pasti yang dari DIKNAS
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Kalau konflik pasti ada Cuma bagaimana cara menangani agar tidak berkepanjangan.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Yang pasti dipanggil, diajak ngobrol, dicari penyebabnya, dan mencari jalan keluarnya.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan	Kelebihannya yang pasti dia bisa mencontohkan dia sebagai kepala sekolah, kalau

	kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	kekurangannya ada saatnya suka telat.
14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Secara kekeluargaan
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Yang saya inginkan permasalahan tidak berlarut panjang dan selesai disitu

Tabel 4.10 Hasil Wawancara Dengan Bapak Ikhsan

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Baim
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Memanage sekolah, mengatur guru, memperbaiki sarana dan prasarana sekolah.
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan tugas sekolah ?	Iya ikut aktif
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya agar menjadi yang lebih baik.
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Teknik yang digunakan bisa komunikasi secara langsung atau melalui media-media komunikasi yang ada sekarang ini.
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala	Modelnya demoratis selalu mengadakan

	sekolah ?	musyawarah dan diskusi.
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala sekolah ?	Lebih baik, lebih transparan.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Setiap waktu penting.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Pembinaan dilakukan berkala setiap ada pelatihan-pelatihan.
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Setiap saat waktu yang penting
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Landasan ada
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Belum ada

12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Didiskusikan atau dimusyawarahkan dipertemuan pihak yang berhubungan.
13.	Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?	Kelebihannya suka diadakannya musyawarah, diskusi ada tuker pendapat. Sedangkan kelemahannya mungkin waktu terbatas jadi keputusannya diambil begitu saja.
14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Diskusi, sharing, musyawarah
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Sebaiknya mendengarkan suara dari guru-guru dan murid-murid.

Tabel 4.11 Hasil Wawancara Dengan Bapak Ibrahim

HASIL WAWANCARA GURU

Nama Informan : Ratna
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal Penelitian : Selasa, 02 Agustus 2022
 Tempat : Kantor Kepala Sekolah

No	Pertanyaan Wawancara	Informasi
1.	Apasaja yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama memimpin sekolah ini ?	Sejauh yang saya ketahui kalau misalnya apa saja yang sudah dilakukan kepala sekolah dalam memimpin itu tentang kedisiplinan sekolah sudah cukup bagus karena anak-anak masuk jam 06:30 WIB dan ada pembiasaan pagi yaitu tadarusan dan itu sebagai pembentukan karakter dan salah satu ciri khas sekolah ini juga
2.	Apakah kepala sekolah ikut aktif dalam melaksanakan	Iya ikut aktif kok

	tugas sekolah ?	
3.	Apa arahan kepala sekolah pada saat pelaksanaan program sekolah?	Arahannya dalam program sekolah kita disini kan masih menggunakan K13 dan kombinasi dengan kurikulum belajar merdeka kalau yang IKM itu diterapkan dikelas 7 banyak si program disini.
4.	Bagaimana teknik yang dipergunakan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan tugas kepada staf ?	Disini kepala sekolahnya ikut aktif dalam program para guru dan staf jadi menggunakan teknik komunikasi secara langsung
5.	Model manajerial seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah ?	Demokrasi
6.	Apa saja perubahan yang dirasakan selama kepemimpinan kepala	Sejauh ini yang saya rasakan lumayan nyaman ya

	sekolah ?	karenakan kepala sekolahnya berprinsip dan tau batas-batasannya sampai mana.
7.	Kapan kepala sekolah memberikan sebuah informasi dan menginspirasi kepada ibu/bapak ?	Ga nentu ya tergantung mau ada kegiatan apa biasanya ada rapat ada raker dan biasanya itu ada koordinasi jadi ya bisa lewat <i>WhatsApp Group</i> yakan atau secara langsung tergantung kegiatannya.
8.	Kapan kepala sekolah memberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi para guru ?	Kalau pembinaan ini mungkin dalam waktu dekat kemarin ada pembinaan tentang IKM dan IKM itu tidak semua dipakai ya dan itu bentuk salah satu pembinaan juga dan

		sebagai pengenalan kepada guru-guru agar tau IKM itu apa dan bagaimana cara pelaksanaannya, programnya apa saja dan salah satu bentuk pembiinaan juga dari kepala sekolah
9.	Kapan ibu/bapak merasa bahwa kepala sekolah menggerakkan sumber daya disekolah secara efektif?	Kapan yaa. Pada saat kegiatan MPLS (Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah) karena dalam kegiatan tersebut seluruh civitas sekolah ikut terlibat jadi bisa dibbilang itu cukup efektif pokoknya semua bagian ikut ambil andil maupun itu guru, staf, dan ada panitianya juga ya untuk membantu

		dan memobilisasi para calon-calon siswa disini.
10.	Apa landasan/pedoman dari kepala sekolah yang digunakan bapak/ibu untuk melaksanakan program sekolah?	Landasannya sesuai dengan peraturan pemerintah dan ada rules-rules nya gitu.
11.	Apakah pernah terjadi konflik antar satu unit dengan unit lainnya atau antar individu ?	Kalau dibilang konflik yang saya ketahui belum ada si karena dasarnya kekeluargaan, kemitraan, kalau ada masalah pun diselesaikan dengan baik-baik juga secara kekeluargaan.
12.	Bagaimana cara kepala sekolah menyelesaikan konflik yang terjadi ?	Kalau misalkan ada konflik pasti dipanggil orang yang terlibatnya selebihnya kita juga kurang tau ya karena tiap orang kan beda-


		<p>beda dan memiliki konfliknya pribadi dan biasanya yang lebih tau kepala sekolah dan orang yang terlibat itu sendiri.</p>
13.	<p>Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah pasti memiliki kekurangan dan kelebihan apa yang bapak/ibu tahu tentang kelebihan dan kekurangan selama kepemimpinan kepala sekolah yang ada ?</p>	<p>Untuk kelebihan saya suka kepribadiannya yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, tegas, kemudian berprinsip dan tanggap terhadap masalah. Kekurangannya pasti ada karena manusia tidak sempurna itu tapi sejauh ini tidak berdampak yang signifikan ke saya juga.</p>

14.	Apa teknik yang disukai pada saat kepala sekolah mengelola konflik ?	Kalau ada konflik saya sukanya kalau dipanggil to person, person yang terlibat siapa, yang bermasalah siapa ditemukan keduanya dan diselesaikan secara kekeluargaan dan demokrasi itu si.
15.	Apa yang guru inginkan dari kepala sekolah dalam mengelola konflik ?	Yang saya inginkan adalah sebagai pihak yang netral sebagai pihak yang bisa menjadi penengah jadi kalau ada salah satu pihak yang bermasalah dengan pihak lainnya kepala sekolah diharapkan bisa menjadi salah satu pihak yang penengah dan kalau terjadi seperti itu kan kita juga bisa

		tau yang benar dan yang salah karena kalau berpihak ke salah satu nanti akan ada ketimpangan dan ketidakadilan.
--	--	---

Tabel 4.12 Hasil Wawancara Dengan Ibu Ratna

LAMPIRAN 5. DOKUMENTASI

 **جامعة دار النجاة الإسلامية**
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
DARUNNAJAH
"TERAKREDITASI B"

Kampus : Jl. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITC Cipulir Mas
Ujung Pesanggrahan Jakarta Selatan 12250
Telp. Faks. : +62 21 7359786
E-mail : stai@darunnajah.ac.id
Website : <http://www.darunnajah.ac.id>

SURAT KEPUTUSAN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH JAKARTA
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM SI
Nomor : 521.02/MPI/ST/IDA/VI/2022
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH JAKARTA

MENIMBANG:

1. bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana SI bagi mahasiswa STAIDA Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
2. bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi
3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

MENGINGAT:

1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang UUSPN.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
3. Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014 tentang SNPT
4. SK Menteri Agama nomor: 3 Tahun 1987 tentang PTAIS
5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
6. Pedoman Akademik STAI Darunnajah tahun 2021/2022

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 4 Juni 2022 mengangkat saudara :

1. Idham, M.Pd
2. Dr. H. Nashirudin Cholid, M.Ag


Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa.

Nama : Suci Indah Ramadianti
NIM/NIMKO : 18021011
Judul Skripsi : *Persepsi Guru Terhadap Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Internal di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan.*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di STAIDA
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 4 Juni 2022
Ketua


Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.
NIDN: 2128097801



جامعة دار النجاة الإسلامية
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
DARUNNAJAH
"TERAKREDITASI B"

Kampus : Jl. Cendek Raya No. 01 (demping RTD C
Ujung Pasanggrahan Jakarta Selatan
Telp. Fax : +62 21 7359786
E-mail : da@darunnajah.ac.id
Website : http://www.darunnajah.ac.id

Nomor : 1625.05/ST/AIDA/VI/2022

Lamp. : -

Perihal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Jakarta, 4 Juni 2022

Yang terhormat,
Kepala Sekolah SMP Al Hikmah
Jakarta Selatan
di -
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini, kami sampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Strata
Satu (S1) mahasiswa kami:

Nama : Suci Indah Ramadanti
NIM/NIRM : 18021011
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) (Tarbiyah)

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di
instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

**"Persepsi Guru Terhadap Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal
di SMP Al Hikmah Jakarta Selatan"**

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat
memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan.
Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ketua ST-3-Darunnajah

Dana Izzana, M.Ed., Ph.D



YAYASAN AL HIKMAH
SMP ISLAM AL HIKMAH JAKARTA

TERAKREDITASI "A"
IL. KEMAJUAN 55 PETUKANGAN SELATAN PESANGGRAHAN
JAKARTA SELATAN TELP. : 021 - 7342576, FAX : 021 - 7340248

SURAT KETERANGAN

Nomor : 015/SMPI-AH/VIII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hiksa Sudaryanti, ST
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa nama di bawah :

Nama Mahasiswa : Suci Indah Ramadianti
NIM/NIRM : 18021011
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tarbiyah

Adalah benar yang bersangkutan telah mengadakan penelitian terkait dengan penyelesaian tugas akhir perkuliahan dengan judul "persepsi guru terhadap manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP Islam Al Hikmah Jakarta selatan"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 04 Agustus 2022

Kepala SMP Islam Al Hikmah



Hiksa Sudaryanti, ST

RAPAT BERSAMA ORANG TUA MURID



Gambar 4.1 Rapat Bersama Orang Tua Murid



Gambar 4.2 Rapat Bersama Orang Tua Murid

RAPAT GURU SMP AL HIKMAH



Gambar 4.3 Rapat Guru SMP Al Hikmah

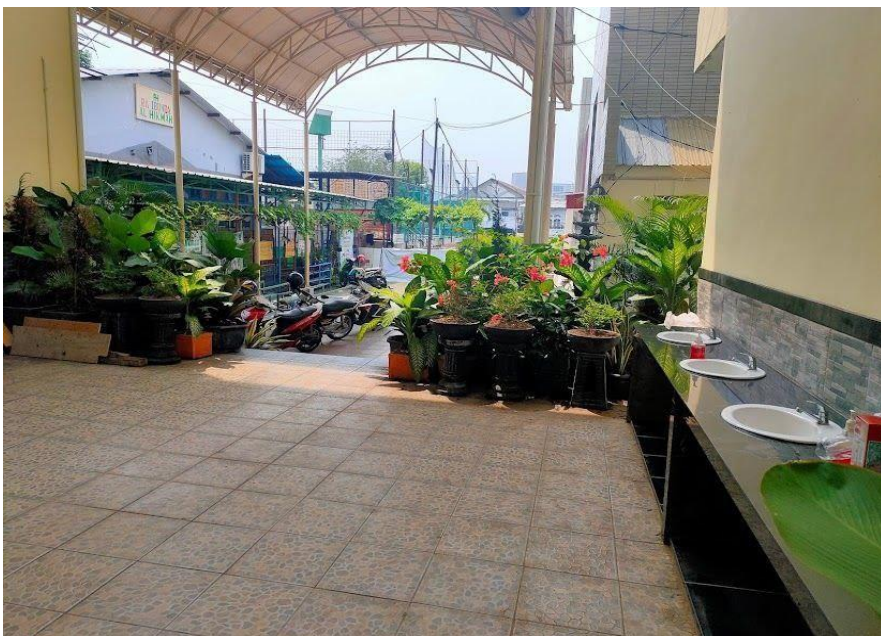


Gambar 4.4 Rapat Guru SMP Al Hikmah

WASTAFEL UNTUK MENERAPKAN PROTOKOL KESEHATAN



Gambar 4.5 Wastafel di Depan Gedung Sekolah

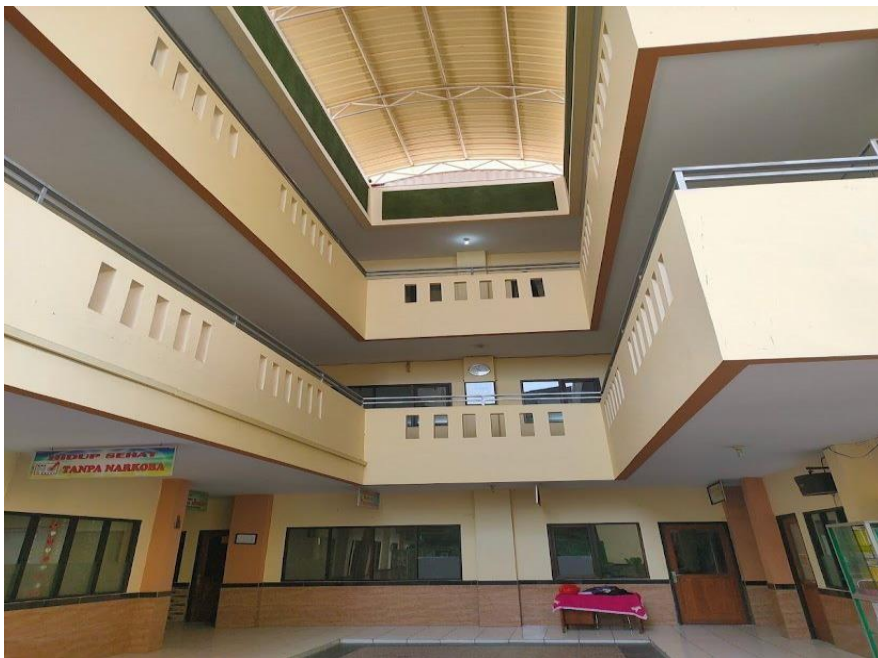


Gambar 4.6 Wastafel di Depan Gedung Sekolah

NAMA DAN GEDUNG SEKOLAH



Gambar 4.7 Papan Nama Sekolah



Gambar 4.8 Gedung Sekolah

RUANG KELAS



Gambar 4.9 Ruang Kelas

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH DAN GURU



Gambar 4.10 Wawancara Dengan Kepala Sekolah



Gambar 4.11 Wawancara Dengan Guru

**PENGAWASAN DARI KEPALA SEKOLAH DALAM
KEGIATAN YANG SEDANG DILAKSANAKAN.**



Gambar 4.12 Pengawasan Dari Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Yang Sedang Dilaksanakan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Suci Indah Ramadianti
NIM/NIRM : 18021011
Tempat, Tgl. Lahir : Jakarta, 07 Desember 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Pesanggrahan Permai Blok F8
RT/RW : 001/07

Kelurahan : Petukangan Selatan
Kecamatan : Pesanggrahan
Kab/Kota : Jakarta Selatan
Kode Pos : 12270

Agama : Islam
Email : suciindahramadianti@gmail.com
Golongan Darah : O
Hobby : Renang, Jalan-Jalan dan membantu orang sama-sama menjadi sukses

Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Nama Lembaga dan Daerah	Tahun Tamat
1	SD	SDN 06 Pet-Sel	2011
2	SMP	SMPN 267 Jakarta	2014
3	SMA	MA Al Amanah Al Gontory	2018