

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan beberapa uraian sebelumnya, peneliti mempunyai kesimpulan sebagai berikut :

1. Latar belakang yang menyebabkan konflik terjadi pada lembaga pendidikan di bawah pembinaan Yayasan Pondok Pesantren Darul Ilmi yaitu beragamnya latar belakang para pengajar, perbedaan pengetahuan/keilmuan, perbedaan pengalaman, kesalahpahaman akibat perbedaan persepsi terhadap suatu permasalahan, ataupun karena perbedaan kepentingan individu-individu dalam lingkungan tersebut. Adapun bentuk konflik yang terjadi pada madrasah di bawah pembinaan yayasan Pondok Pesantren Darul Ilmi yaitu konflik vertikal yaitu konflik antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi, konflik horizontal yaitu konflik antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi, konflik garis-staf yaitu konflik antara karyawan yang biasanya memegang komando dengan pejabat staf yang berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi, serta konflik peranan yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran. Sedangkan konflik yang muncul dikategorikan menjadi tiga bagian yaitu konflik yang terjadi karena perbedaan harapan pimpinan dan bawahan, Konflik yang terjadi karena perbedaan orientasi dalam memahami kebijakan dan

mengambil keputusan, dan konflik yang terjadi karena perilaku guru dalam proses pembelajaran.

2. Pola komunikasi yang diterapkan oleh kepala madrasah di bawah pembinaan yayasan Pondok Pesantren Darul Ilmi Banjarbaru adalah dengan menerapkan komunikasi interpersonal yaitu interaksi tatap muka antara dua orang atau lebih dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Adapun gaya dan metode manajemen konflik yang dilakukan berupa negosiasi, mediasi, Arbitrasi. Hal ini dilakukan dengan langkah-langkah yaitu melakukan penerimaan terhadap keberadaan konflik (dihindari atau ditekan/didiamkan), klarifikasi karakteristik dan struktur konflik, mengevaluasi konflik (jika bermanfaat maka dilanjutkan dengan proses selanjutnya), menentukan aksi yang dipersyaratkan untuk mengelola konflik, menentukan peran perencana sebagai partisipan atau pihak ketiga dalam mengelola konflik.

Selain itu juga gaya manajemen konflik yang diterapkan oleh kepala madrasah berdasarkan teori Grid dan teori Thomas dan Kilmann. Teori Grid yaitu memaksa (*forcing*), Konfrontasi (*confrontation*), kompromi (*compromising*), menarik diri (*withdrawal*), dan mengakomodasi (*smoothing*). Sedangkan teori Thomas dan Kilmann, yaitu kompetisi (*competing*), kolaborasi (*collaborating*), kompromi (*compromising*), Akomodasi, menghindar (*avoiding*).

3. Secara umum, penerapan pola komunikasi dan manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan di

bawah pembinaan yayasan pondok pesantren Darul Ilmi ini sangat berpengaruh sekali dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan. Kepala madrasah dengan penerapan pola komunikasi yang berbeda-beda dan mempunyai karakter yang berbeda pula dapat menyelesaikan konflik di madrasah dengan baik. Hal ini terlihat dari output yang didapat berupa peningkatan disiplin mengajar, peningkatan hasil belajar dan prestasi anak didik serta tertibnya administrasi perkantoran. Meski diakui bahwa sebagian karakter pola komunikasi dan manajemen konflik yang diterapkan oleh kepala madrasah, tentu tidak dapat sempurna dalam proses aplikasinya, akan tetapi kesadaran bagi individu yang berkonflik pun juga mempengaruhi terhadap hasil yang didapat dan patut untuk diapresiasi.

## **B. Saran-Saran**

Istilah Komunikasi dan konflik merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan, terkadang karena gagalnya sebuah komunikasi mengakibatkan konflik terjadi. Begitu pula dengan konflik yang terjadi, maka mengatasi konflik tersebut minimal dengan menciptakan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, di lembaran ini peneliti memberi saran-saran sebagai berikut :

1. Konflik merupakan sesuatu yang pasti terjadi dalam sebuah organisasi. Tergantung bagaimana kita sebagai pemimpin mengelola konflik tersebut dengan mengkomunikasikannya secara efektif, sehingga konflik tersebut berdampak positif dalam peningkatan pendewasaan diri dan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja.

2. Hendaknya kita sebagai pelaku dalam berorganisasi untuk belajar memahami konflik yang terjadi dan mengerti bagaimana cara mengatasinya. Hal ini bisa didapat dari pengalaman yang terjadi pada diri kita sendiri ataupun dari pengalaman orang lain. Selain itu juga kita dapat menambah wawasan/pengetahuan tentang komunikasi dan manajemen konflik melalui membaca buku, tulisan, *cyberspace* dan sejenisnya. Hal ini dimaksudkan sebagai bekal bagi kita untuk memberikan solusi bagi yang berkonflik.