

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen awal dari suatu kegiatan, yang pelaksanaannya adalah “*managing*” pengelolaan, sedangkan pelaksanaannya disebut “*manager*” atau mengelola. Biasanya, para manajer melaksanakan tugasnya dengan non-manajemen. Manajemen biasanya dihubungkan dengan suatu kelompok yang saling bekerja sama antara manajer dengan bawahan. Memang seseorang mengurus urusannya sendiri-sendiri, tetapi pengacuan penting dalam manajemen adalah kepada suatu kelompok. Usaha bersama *cooperative endeavor* adalah ungkapan pada zaman sekarang. Sumber-sumber bahan yang luas dan kecakapan teknis memang kurang berguna, kecuali kalau kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber ini melalui suatu kelompok yang ingin mencapai tujuan serta terorganiasi didorong dan dikembangkan dengan baik.¹

Sesuatu yang didalamnya melibatkan tentang rencana yang telah disusun secara sistematis dan terarah disebut “Manajemen”, serta mencapai tujuan-tujuan. Manajemen memiliki tujuan-tujuan tertentu yang harus di capai dan bersifat nyata. Pencapaian hasil yang objektif menentukan sesuatu itu disebut dengan manajemen, usaha dari suatu kelompok memberikan kinerjanya untuk mencapai tujuan khusus yang telah terencana dan tersusun secara sistematis. Manajemen memang tidak dapat digambarkan sebagai sesuatu yang tidak nyata, karena manajemen tidak dapat dilihat, tetapi hanya terbukti oleh hasil

¹ George Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Sasar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Askara 2016), 1.

yang ditimbulkan “output” atau hasil karya yang memadai, kepuasan manusiawi dan hasil-hasil produksi serta jasa yang lebih baik. Tugas yang harus dicapai oleh seorang manajer ialah menyatukan semua proses dari awal sampai akhir sehingga tercapainya sebuah tujuan dalam suatu kelompok.

Manajemen konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat (sudut pandang), baik itu terjadi dalam ukuran (organisasi), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Berbagai perbedaan yang muncul dalam organisasi yang dapat menimbulkan silang pendapat, pertengkaran atau bahkan konflik di dalam tubuh organisasi. Adanya *Job Design* dan *Job Description* secara otomatis telah memposisikan seseorang sebagai kompetitor bagi sesamanya, sehingga menimbulkan persaingan yang seringkali pula berakibat buruk bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.²

Syaifullah Nugroho berpendapat bahwa, Seorang pemimpin atau kepala sekolah adalah orang pilihan yang memiliki standart kepemimpinan, dalam kepemimpinan ada beberapa macam standart, diantaranya punya manajemen yang baik, bisa mengelola konflik yang terjadi di dalam lembaga pendidikan maupun dalam organisasi. Konflik dapat terjadi kapan saja tanpa dapat diprediksi. Kepala sekolah sebagai pemimpin instansinya hendaknya memiliki kapasitas dan cara untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau konflik yang

² Sri Wartini, "Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja *teamwork* tenaga kependidikan" jurnal manajemen dan organisasi, Vol. VI, No. 1,(April, 2015), 66.

terjadi di sekolah. Konflik dapat diselesaikan dengan cara keterampilan tertentu.³

Konflik juga sangat berkaitan erat dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja.⁴

Terkait berbagai silang pendapat yang muncul dalam suatu organisasi, sering berakibat buruk bagi anggota organisasi. Perbedaan jabatan juga menyebabkan ketidakstabilan dalam berjalannya kinerja para anggota organisasi. *Job Design* dan *Job Description* saat ini mulai tidak berlaku dan beralih pada *Team Description*, sehingga dalam organisasi harus saling bekerja sama dan apabila dalam suatu organisasi terjadi konflik seorang pimpinan harus segera menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut, agar anggota organisasi terhindar dari konflik yang bisa menyebabkan permusuhan yang dapat merugikan organisasi. Konflik tidak dapat dihindari karena konflik selalu ada dalam kehidupan. Dengan demikian manajemen konflik terjadi akibat adanya perbedaan dan saling tidak adanya kesamaan hasil, sehingga timbul konflik baik itu dalam sebuah organisasi.

Menurut Ahmad Muslim, konflik tidak jarang ditemui yang terjadi di lembaga pendidikan di antaranya konflik pendidik maka dari itu kepala madrasah harus mampu untuk mengatasi segala konflik yang terjadi di lembaga pendidikan agar tujuan madrasah sesuai dengan apa yang diharapkan. Tugas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya baik manusia maupun non-manusia merupakan peran yang tidak mudah. Tugas tersebut membutuhkan

³ Syaifullah Nugroho, "Kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru", Vol. 7, No. 1, (2019). 3.

⁴ Wildan Zulkarnain, "Manajemen konflik dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah": 1-2.

aneka keterampilan yang dibagi atas dua bagian yakni lima keterampilan pokok dua kemampuan tambahan.⁵

Pengaruh yang terjadi diakibatkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan ataupun tingkat jabatan yang dipegang anggota yang terlibat, pengaruh yang terjadi bisa saja bersifat positif ataupun pengaruh yang negatif. Kepemimpinan yang efektif melukiskan kondisi internal atau predisposisi bawahan secara individu atau kelompok. Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya atau kepemimpinan yang efektif harus bisa memahami faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu ataupun konflik antar perorangan, konflik di dalam kelompok dan konflik antar kelompok.

Konflik yang tidak terselesaikan dapat merusak lingkungan kerja sekaligus orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, konflik harus mendapat perhatian.⁶

Menurut Muhammad Muspawi, Selain hubungan yang dapat menciptakan kerja sama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan sebuah konflik baru. Hal ini terjadi jika dari masing-masing komponen individu atau organisasi memiliki kepentingan dan tujuan sendiri-sendiri dan tidak saling bekerja sama antara satu dengan yang lain. Konflik suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang terjadi dan sering ditemui dalam kehidupan sehari-hari. entah itu dialami oleh diri sendiri, ataupun oranglain.⁷

Konflik bisa ditemui tanpa disengaja, baik disadari ataupun tidak. Konflik bisa saja muncul tiba-tiba dan hadir di kehidupan sosial. Dimanapun seorang

⁵ Ahmad Muslim, "Manajemen konflik interpersonal di sekolah", Jurnal Pedagogy, Vol. 1, No. 1 (2014), 17.

⁶ Rusdiana, *Manajemen Konflik* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 168.

⁷ Muhammad Muspawi, Manajemen konflik upaya penyelesaian konflik dalam organisasi, jurnal penelitian universitas jambi seri humaniora, Vol. 16, No 2 (2014). 46.

berada, konflik bisa terjadi. Jika tidak terjadi karena diri sendiri, konflik dapat terjadi disebabkan oleh perilaku orang lain.

Konflik ditinjau dari aspek kebermanfaatannya dan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : konflik fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional memang bermanfaat dan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu diciptakan sendiri oleh organisasi. Konflik dapat diarahkan dalam situasi yang fungsional, oleh karena itu konflik harus dikelola dengan sangat baik. Serta pengelolaan konflik menyangkut berbagai usaha untuk menciptakan suatu konflik yang fungsional.⁸

Terkait dengan konflik yang bisa saja terjadi dimanapun seseorang berada, tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik sama sekali dan menghindari konflik kecuali mereka menghadapi dan menyelesaikan konflik yang terjadi di kehidupan sosial, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Konflik sendiri memiliki sebuah awal, dan melalui banyak proses dan tahapan sebelum berakhir. Ada banyak persoalan yang menggambarkan proses suatu konflik yang berpotensi untuk menyebabkan, atau mengawali sebuah episode konflik baru.

Bullying bisa berupa kekerasan dalam bentuk fisik, misal: menganiaya dalam bentuk memukul, menciderai, menampar, verbal, misal mengolok-olok, memaki sedangkan yang berupa mental yakni: memalak, mengintimidasi, mengucilkan, mengancam, atau bahkan bisa terjadi gabungan di antara ketiganya.. Dalam kasus *bullying*, ketidakseimbangan kekuatan antara pelaku *bullying* dan korbannya menghalangi keduanya untuk menyelesaikan konflik

⁸ Weni puspita, *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, Dan Pendidikan)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018). 69.

mereka sendiri, sehingga perilaku kekerasan ini terjadi berulang-ulang. Dengan demikian, perlu penyelesaian *bullying* dengan menghadirkan pihak ketiga⁹

Bullying adalah sebuah hasrat untuk menyakiti. Hasrat ini diperlihatkan dalam aksi secara fisik, psikis atau verbal, yang bisa menyebabkan seseorang menderita atau tersiksa secara fisik ataupun mental. Aksi ini dilakukan secara langsung oleh seseorang atau kelompok yang lebih kuat daripada korban, tidak bertanggung jawab, berulang, dan dilakukan dengan perasaan senang tanpa penyesalan.¹⁰

Perilaku *Bullying* sering terjadi dan datang tanpa tak terduga kepada orang atau sekelompok orang, namun awal dari perilaku *bullying* itu sendiri tidak sedikit yang bias teratasi dengan hasil yang memuaskan. Bentuk-bentuk kekerasan yang terjadi sangat tidak baik bila terjadi secara terus-menerus, pada dasarnya *bullying* mengincar yang lebih lemah sehingga terjadi proses dan tahapan kekerasan fisik maupun mental.

Selain itu, selama ini ketika mengetahui peristiwa *Bullying*, baik guru maupun orangtua hanya berfokus pada perilaku yang tampak pada apa yang terjadi dan berusaha untuk mengatasi hal tersebut. Tidak ada satu orangpun yang peduli tentang bagaimana perasaan dan dampak psikologis yang harus diterima oleh korban *bullying* setelah peristiwa tersebut.¹¹

Dalam dunia pendidikan kasus *bullying* hampir terjadi di setiap lembaga pendidikan, yang pernah mengalami hal tersebut rata-rata usia anak kurang dari

⁹ Ahmad Baliyo Eko Prasetyo, *Bullying di sekolah dan dampaknya bagi masa depan anak*, jurnal pendidikan islam. Vol. IV.No. 1. (2011). 19-20.

¹⁰ Lutfi Arya, *Melawan Bullying Menggagas Kurikulum Anti Bullying di Sekolah*, (Mojokerto: CV. Sepilar Publishing House, 2018). 18.

¹¹ Anindita Widya Ningrum, Dkk, "Studi tentang perilaku *bullying* di sekolah menengah pertama se-kecamatan prajurit kulon kota mojosuro serta penanganan oleh guru bk": 2.

15 tahun melaporkan pernah mengalami *bullying*. Hal yang sering terjadi kepada mereka yakni disakiti secara fisik maupun mental. Perilaku tersebut yang disengaja dan berlangsung secara terus-menerus dan ditunjukkan pada individu yang sudah menjadi incaran atau korban sering tidak bisa melawan balik, oleh karena itu perilaku *bullying* harus dihindari semaksimal mungkin. Perilaku *bullying* ini dapat meresahkan semua siswa remaja yang sedang berada disekolah. Perilaku ini disekolah dapat meliputi mengancam teman, mengolok-olok, dan memukul sehingga keinginan pembully bisa terpenuhi. Perilaku *bullying* sendiri merupakan tindakan berbahaya dan dapat menyebabkan timbulnya dampak traumatik pada anak remaja yang dapat mempengaruhi dalam melanjutkan tahap perkembangan kedepannya.¹²

Bullying adalah problem yang dampaknya harus ditanggung oleh semua pihak. Baik si pelaku, korban, ataupun dia yang menyaksikan tindakan tersebut. *Bullying* itu tindakan yang disengaja oleh si pelaku pada korbannya bukan sebuah kelalaian. Memang betul-betul di sengaja, *bullying* tidak dilakukan secara acak atau Cuma sekali saja.¹³

Perilaku *bullying* dapat sering terjadi dikarenakan proses sosialisasi yang tidak sempurna dan pergaulan dari lingkungan luar maupun lingkungan rumah. Perilaku *bullying* dapat disebabkan karena adanya sebuah faktor yang memengaruhi dari lingkungan keluarga, dan mengikuti teman sebaya serta media sosial dan lingkungan masyarakat sekitar.

¹² Cintyakin Cikal Agustanadea, Dkk. "Hubungan antara tingkat stres dan kecerdasan emosi dengan perilaku *bullying* pada remaja di kota pontianak": 7.

¹³ Andri Priyatna, *Lets End Bullying Memahami, Mencegah dan Mengatasi Bullying* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010). 2-3.

Bullying merupakan aksi yang negatif dan seringkali agresif serta manipulatif yang dilakukan oleh satu atau lebih orang terhadap orang lain atau beberapa orang selama kurun waktu tertentu bermuatan kekerasan dan melibatkan ketidakseimbangan kekuatan. Pelaku biasanya mencuri-curi kesempatan dalam melakukan aksinya dan bermaksud orang lain merasa tidak nyaman atau terganggu, sedangkan korban biasanya juga menyadari hal tersebut akan menimpanya berulang kali.¹⁴

Perilaku *bullying* di sekolah dapat sering terjadi di beberapa tempat disekolah, biasanya paling utama terjadi di dalam kelas, kantin atau toilet sekolah. Perilaku *bullying* disekolah dapat dilakukan teman sekelas ataupun kakak kelas. Dengan demikian perilaku *bullying* memang sering terjadi dan tidak dapat direncanakan oleh siapapun, artinya dalam situasi tertentu bisa saja terjadi perilaku *bullying* dan dimanapun tempatnya. Lingkungan masyarakat adalah tempat berkembangnya perilaku *bullying* terutama di dunia pendidikan, disekolah sering terjadi perilaku *bullying* bahkan tidak mengenal lokasi di sekolah, artinya dimanapun bisa saja terjadi perilaku *bullying*. Apabila terjadi perilaku *bullying* terhadap siapapun bisa berdampak buruk, dampak traumatik yang timbul pada anak-anak dan remaja sangat mengganggu dan mempengaruhi segala bentuk proses menuju perkembangan kedepannya.

Bullying merupakan serangan berulang secara fisik, psikologis, sosial, ataupun verbal yang dilakukan teman sebaya kepada seseorang anak yang lebih rendah atau lemah untuk keuntungan atau kepuasan mereka sendiri. Hal itu

¹⁴ Sucipto, *Bullying* Dan Upaya Meminimalisasikannya, Jurnal Psikopedagogia. Vol. 1, No. 1, (2012): 5.

merupakan bentuk awal dari perilaku agresif yaitu tingkah laku yang kasar, bisa secara fisik, psikis melalui kata-kata ataupun kombinasi dari ketiganya.¹⁵

Maraknya perilaku *bullying* yang terjadi dapat mengganggu perkembangan siswa. Terutama disekolah perilaku *bullying* juga bersifat kekerasan seharusnya bisa dihindari oleh semua siswa, jika bisa perilaku *bullying* tersebut tidak harus terjadi kepada siapapun dan dimanapun. Di lingkungan masyarakat memang tidak bisa dihindari mengenai proses berkembangnya perilaku *bullying* sehingga bisa berdampak buruk jika terkena pengaruh lingkungan yang bisa menimbulkan perilaku tersebut.

Setelah dilakukan pra penelitian, peneliti memilih MAN 1 Pamekasan sebagai lokasi penelitian. Karena disekolah tersebut konflik sering terjadi, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen konflik. Dalam menghadapi manajemen konflik terutama perilaku *bullying* yang terjadi di Man 1 Pamekasan. Kepala madrasah sebagai pemegang jabatan tertinggi tentunya akan memiliki strategi untuk mengatasi konflik tersebut sehingga dari adanya konflik tersebut tidak memberikan dampak yang buruk terhadap lembaga pendidikan. Maka konflik dengan mudah dipecahkan sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang efektif.

”Sebagaimana dari pernyataan Ibu Siti Fauziah selaku TU di MAN 1 Pamekasan: dalam menghadapi manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di Man 1 Pamekasan dengan menggunakan sistem tata tertib agar terhindar dari konflik terutama perilaku *bullying* sebagai penunjang keberhasilan terhindarnya proses manajemen konflik terutama perilaku *bullying*. Tata tertib yang dimaksud yaitu: jika tenaga pendidik yang sedang mengalami konflik

¹⁵ Yuyarti, “Mengatasi *Bulying* Melalui Pendidikan Karakter”, Jurnal Kreatif 9 vol.1 (2018). 53.

yakni memanggil guru yang bersangkutan untuk diberi solusi terkait dengan konflik yang dihadapi, disiplin dalam bekerja ditujukan kepada pimpinan lembaga dan bawahan, kehadiran, mematuhi kegiatan belajar mengajar (KBM), pakaian dan kerapian, disiplin dan norma.”¹⁶

Maka dari itu, peneliti tertarik meneliti tentang “Identifikasi Manajemen Konflik Terhadap Perilaku *Bullying* di MAN 1 Pamekasan”. Karena peneliti ingin mengetahui lebih mendalam tentang identifikasi manajemen konflik terhadap perilaku bullying di MAN 1 Pamekasan. Sehingga mandrasah MAN 1 Pamekasan tetap bisa melaksanakan proses manajemen terutama konflik yang terjadi mengenai perilaku *bullying* dengan sebagaimana mestinya dengan baik tanpa ada kendala sedikitpun.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan masalah yang menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah dan sesuai serta menjadi maksud dari penelitian dengan apa yang telah direncanakan adapun fokus penelitian tersebut antara lain:

1. Apa faktor yang menjadi pemicu terjadinya manajemen konflik terutama perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan?
2. Bagaimana implementasi Manajemen Konflik terhadap Perilaku Bullying di MAN 1 Pamekasan?
3. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menyelesaikan manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan?

¹⁶ Fauziyah, Ketua TU MAN 1 Pamekasan, Wawancara Langsung (23 Februari 2021).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang di uraikan di atas, maka terdapat beberapa tujuan yang ingin di capai yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor yang menjadi pemicu manajemen konflik terutama perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menyelesaikan manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua kegunaan atau manfaat yakni kegunaan secara ilmiah (teoritis) dan kegunaan sosial (paktis), sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan tentang identifikasi manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan, secara teoritis dapat dijadikan hasil dari mengelola konflik sebagai hasil positif.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil dari temuan di lapangan nanti diharapkan bisa memberikan manfaat serta informasi yang mengembangkan sebuah pemikiran khusus kepada berbagai pihak utamanya:

- a. Terhadap MAN 1 Pamekasan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau solusi untuk menambah keilmuan dan pengembangan lebih lanjut tentang identifikasi manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan serta sebagai upaya untuk memperbaiki dan mengatasi masalah-masalah tentang konflik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam menuju kemajuan lembaga madrasah.

b. Terhadap kepala madrasah MAN 1 Pamekasan

Bagi kepala madrasah MAN 1 Pamekasan menjadi masukan dalam upaya menyelesaikan konflik dan diharapkan melakukan tugas serta tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dalam mencapai tujuan serta mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungan madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih baik kedepannya dan mengikuti perkembangan era globalisasi.

c. Terhadap Guru MAN 1 Pamekasan

Diharapkan penelitian ini menambah bahan masukan dan kajian sebaia upaya menyelesaikan konflik terhadap perilaku *bullying* yang sedang dihadapi. Serta dapat menambah wawasan bagaimana cara mengelola suatu konflik di sekolah.

d. Terhadap Guru BK MAN 1 Pamekasan

Diharapkan terkait dalam menghadapi konflik terutama perilaku *bullying* dapat menyelesaikan konflik tanpa harus melibatkan seluruh masyarakat sekolah yang tidak berkaitan. Karena konflik antar guru dan juga orang tua siswa bahkan antar siswapun sebenarnya tidaklah sulit untuk diselesaikan.

e. Terhadap Siswa MAN 1 Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan sehingga dapat diamalkan dalam aspek kehidupan sehari-hari.

f. Terhadap Orang Tua Siswa

Melalui penelitian ini, mampu memberikan gagasan yang akan berdampak positif terhadap perkembangan putra-putrinya supaya dapat menjadi siswa yang terhindar dari konflik terutama perilaku *bullying*.

E. Definisi Istilah

Dengan adanya definisi istilah ini diharapkan untuk bisa menghindari kesamaan penafsiran dan penafsirannya menjadi jelas, maka peneliti disini menjelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun pokok-pokok yang perlu dipahami sebagai berikut:

1. Identifikasi konflik adalah menelaah apa saja hal-hal yang terjadi dan mengumpulkan data serta menyimpulkan semua temuan data yang ada. Konflik yakni ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota kelompok organisasi, serta penempatan posisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang atau kelompok-kelompok ataupun juga organisasi.
2. Manajemen konflik yang terjadi di MAN 1 Pamekasan adalah tanggung jawab seorang manajer (pimpinan), pimpinan organisasi berwenang dalam mengarahkan suatu konflik yang terjadi agar tetap fungsional dengan teknik tata tertib sesuai dengan kebijakan dalam mengelola suatu konflik. Hal itu

dapat menumbuhkan sikap saling pengertian dan saling memahami perbedaan di antara individu ataupun kelompok.

3. Perilaku *Bullying* adalah serangkaian tindakan atau perbuatan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungan sosial. Sedangkan *bullying* suatu hal yang dapat terjadi dikarenakan proses sosialisasi yang tidak sempurna di lingkungan rumah maupun lingkungan sosial. Perilaku *bullying* yang terjadi bisa disebabkan banyak hal, agar terhindar dari perilaku tersebut membuat peraturan atau saksi.

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan identifikasi manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* di MAN 1 Pamekasan adalah mencari atau mengumpulkan data mengenai proses manajemen konflik terhadap perilaku *bullying* yang di pimpin oleh kepala sekolah sehingga hasil data tersebut bisa dijadikan hasil untuk mencapai tujuan madrasah.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kerangka kajian teoritis dan empiris mengenai permasalahan yang ada untuk dijadikan sebagai bahan dasar dalam mengadakan pendekatan dan dijadikan sebagai pemecahan masalah yang dihadapi.

Pertama, Dalam hal ini penulis memaparkan kajian penelitian terdahulu sebagaimana yang dilakukan Irfan Ardian, dalam penelitiannya yang berjudul "*Implementasi Manajemen Konflik di SMK AL-HASRA Bojongsari Depok*". Penelitian tersebut membahas tentang implementasi manajemen konflik oleh kepala sekolah dan konflik interpersonal di lingkungan SMK AL-Hasra

Bojongsari Depok. Letak kesamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Ardian dengan peneliti ialah terletak pada pembahasan strategi kepala madrasah dalam mengelola konflik dan metode penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan yang membedakan antara penelitian yang dilakukan Irfan Ardian dengan peneliti terletak pada tahun, lokasi dan fokus penelitian. Jika penelitian Irfan Ardian dilakukan pada tahun 2014 di SMK AL-Hasra Bojongsari Depok dan penelitiannya hanya fokus pada penyelesaian konflik dalam lembaga pendidikan secara umum sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2021 di MAN 1 Pamekasan dan penelitiannya fokus pada peran kepala sekolah serta penanganan secara langsung oleh semua guru jika terjadi konflik terutama perilaku *bullying* dalam menyelesaikan konflik pendidikan.

Kedua, penelitian skripsi yang ditulis J Salendra Joniper, dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Menghadapi Manajemen Konflik Di Smp Muhammadiyah 10 Palembang”, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang 2016. Didalamnya menguraikan permasalahan tentang manajemen konflik yang merupakan persamaan dengan penelitian yang penulis teliti. Penelitian tersebut membahas tentang konflik antara guru A dengan guru B dimana guru A sering dilibatkan dalam beberapa kegiatan dan cara mengajarnya lebih dimengerti sedangkan guru B sebaliknya. Hal ini menimbulkan perselisihan diantara guru A dengan guru B, secara tidak langsung guru B merasakan perilaku *bullying* dan merasa dirinya didiskriminasi.

Dari penelitian beliau tersebut dapatlah diambil kesimpulan bahwa, penelitian ini menunjukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan perilaku *bullying*. Sedangkan perbedaan dari penelitian tersebut dengan peneliti terletak pada cara penyelesaiannya, di mana penelitian tersebut kepala sekolah sudah mengambil tindakan, dengan memberi kesempatan kepada kedua guru tersebut untuk memperbaiki hubungan satu sama lain dan guru yang lain. Penelitian yang penulis teliti lebih mengarah kepada implementasi manajemen konflik terutama jika terjadi perilaku *bullying*, dan mencari serta mengumpulkan semua sumber data untuk dijadikan bahan penelitian baru dalam manajemen konflik.

Ketiga, penelitian skripsi yang ditulis Fatayatul Khasanah Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang 2019, berjudul “Mengatasi Konflik Interpersonal Menggunakan Konseling Kelompok *Rational Emotive Behavior Therapy*”. Didalamnya menguraikan permasalahan tentang konflik interpersonal yang merupakan persamaan dengan penelitian yang penulis teliti. Sementara perbedaannya adalah penelitian ini lebih mengarah kepada bimbingan konseling sedangkan peneliti lebih mengarah kepada penyelesaian manajemen konflik terutama perilaku *bullying*.

Disini penulis menyimpulkan bahwa beliau lebih memfokuskan pada permasalahan konflik antar personal dalam menanganinya. Sedangkan penulis sendiri membahas menelaah manajemen konflik terutama jika terjadi perilaku *bullying*. Adapun tujuan dari penelitian tersebut lebih difokuskan pada upaya penyelesaian manajemen konflik antar personal menggunakan konseling kelompok *emotive behavior therapy*. Sedangkan penulis sendiri fokus kepada

semua penyelesaian manajemen konflik tidak hanya menggunakan konseling kelompok.