

**STUDI TENTANG MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana pada
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh :

MOH ZAMMIL AL-MUTTAQIN

NIM: 14.1.03.0066

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“STUDI TENTANG MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 PALU”** benar adalah hasil karya penulis sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 10 Juli 2018 M.
26 Syawal 1439 H.

Penulis

Moh. Zamnil al-Muttaqin
Nim : 14.1.03.0066

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“STUDI TENTANG MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 PALU”** Oleh Mahasiswa Nama: Moh Zammil Al-Muttaqin Nim: 14.1.03.0066 Mahasiswa Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 10 Juli 2018 M.
26 Syawal 1439 H.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Moh. Ali, M.Pd.I.
Nip.19740830 200712 1 001

Wiwin Mistiani, S.Pd.I.,M.Pd.
Nip. 19850321 201503 1 005

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Moh Zammil al-Muttaqin NIM. 14.1.03.0066 dengan judul “Studi Tentang Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu”, yang telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 21 Agustus 2017 yang bertepatan dengan tanggal 28 Dzhulqaidah 1438 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.	
Munaqasyah I	Dr. Hamlan, M.Ag.	
Munaqasyah II	Elya, S.Ag, M.Ag.	
Pembimbing I	Dr. Moh. Ali, M.Pd.I.	
Pembimbing II	Wiwin Mistiani, S.Pd.I.,M.Pd.	

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan

Ketua Jurusan Pendidikan Agama
Islam

Dr. Mohammad Idhan, S.Ag.,M.Ag.
NIP. 19720126 200003 1 001

A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.
NIP. 19711203 200501 1 001

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayahnya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menulis skripsi yang berjudul “Studi Tentang Manajemen Konflik Pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu”.

Shalawat serta salam penulis kirimkan kepada baginda rasulullah Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari masa jahiliyyah menuju masa yang penuh dengan cahaya ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan bimbingan dan kritikan yang bersifat membangun.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang sebesar–sebesarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Bangso dan Rusmawati dengan susah payah mengasuh dan membesarkan penulis, sehingga penulis bisa melangkah sejauh ini. Tidak lupa adik tersayang Zainatul Jannah serta seluruh keluarga yang senantiasa mendukung penulis untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf, S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu beserta segenap unsur pimpinan yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal.

3. Bapak Dr. Mohammad Idhan, S.Ag.,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, yang telah mengarahkan penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
4. Bapak A. Markarma, S.Ag.,M.Th.I. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Hatta Fakhurrazi, S.Pd.I.,M.Pd.I selaku dosen penasehat akademik penulis yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
6. Bapak Dr. Moh. Ali, M.Pd.I. selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin Mistiani, S.Pd.I.,M.Pd. selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada penulis sehingga bisa terselesaikan.
7. Terimakasih Bapak Syam Zaini, M.Si, selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu telah mengizinkan dan membimbing penulis dalam melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
8. Teman-teman seperjuangan yang dari awal saling mendukung dan menguatkan, Zainuddin, Khozibul Umam, Widya W, Wardhayana, Faizah, Sapri, Jariya, Furqan, Imron NH, Muzakir dan Takwin. Teman-teman PPL dan KKN serta Fitri Az-Zahrah, bidadari hati penulis.

Palu, 10 Juli 2018 M.
26 Syawal 1439 H.

Penulis

Moh. Zammil al-Muttaqin
Nim : 14.1.03.0066

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Penegasan Istilah.....	4
E. Garis-garis Besar Isi Skripsi.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Pengertian Konflik	9
C. Jenis-jenis Konflik	14
D. Komponen-komponen dan Sumber-sumber Konflik ...	19
E. Aspek Positif dan Negatif Konflik.....	22
F. Pengertian Manajemen Konflik	23
G. Tehnik dan Model Manajemen Konflik.....	25
H. Pengertian Tenaga Kependidikan di Sekolah	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Kehadiran Peneliti.....	34
D. Data dan Sumber Data	35
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	37
F. Tehnik Analisis Data	39
G. Pengecekan Keabsahan Data	40

BAB IV	HASIL PENULISAN	42
	A. Gambaran Umum SMA Negeri 4 Palu	42
	B. Konflik pada Tenaga Kependidikan.....	48
	C. Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan.....	56
	D. Efektivitas Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan	60
BAB V	PENUTUP.....	62
	A. Kesimpulan	62
	B. Saran-saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

1. Riwayat Kepemimpinan SMA Negeri 4 Palu.....	43
2. Komite Sekolah.....	43
3. Pimpinan Sekolah	43
4. Guru BP/BK.....	44
5. Tata Usaha	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pengajuan Judul Skripsi.....	67
2. SK Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	68
3. Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi.....	69
4. Izin Penelitian Penyusunan Skripsi	70
5. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian di SMA Negeri 4 Palu..	71
6. Daftar Informan Penelitian.....	72
7. Pedoman Wawancara.....	73
8. Visi dan Misi SMA Negeri 4 Palu	77
9. Tabel Nama-nama Guru SMA Negeri 4 Palu	78
10. Tabel Daftar Fasilitas SMA Negeri 4 Palu	82
11. Pembinaan Siswa SMA Negeri 4 Palu.....	85
12. Dokumentasi	87
13. Daftar Riwayat Hidup.....	90

ABSTRAK

Nama Penulis : Moh Zammil al-Muttaqin

Nim : 14.1.03.0066

Judul Skripsi “STUDI TENTANG MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 PALU”

Skripsi ini berkenaan dengan manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu. Adapun rumusan masalah dalam skripsi adalah 1). Konflik apa saja yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu? 2). Bagaimana manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu? 3). Bagaimana efektivitas manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, tehnik pengumpulan data melalui observasi wawancara, dan dokumentasi, tehnik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Bentuk-bentuk konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu antara lain adalah perbedaan pandangan, pendapat, tujuan, persaingan, perselisihan, penentuan jam mengajar, pembagian tugas fungsional tambahan, disiplin kerja dan pemberian jabatan 2). Manajemen konflik yang dilakukan kepala sekolah pada tenaga kependidikan berkaitan dengan pengurangan, penekanan dan penyelesaian konflik 3). Adapun manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu sudah sangat baik karena pendekatan dan tehnik yang dilakukan dapat meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi, bahkan hampir semua konflik yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik.

Dari kesimpulan yang diperoleh diharapkan agar kepala sekolah terus melakukan manajemen konflik yang lebih baik lagi, karena konflik menjadi sesuatu yang niscaya terjadi pada suatu organisas atau lembaga. Dalam langkah manajemen konflik hendaknya menggunakan model hipotetik manajemen konflik agar penyelesaiannya lebih sistematis dan dapat terukur serta dapat dievaluasi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi sumber daya alam terbesar sebagai modal yang dapat mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia sebagaimana tercantum pada sila kelima Pancasila. Untuk mewujudkan hal tersebut tidak hanya terpaku pada realitas sumber daya alam yang potensial, ada faktor manusia yang lebih dominan sebagai pengelola (*manager*) kekayaan alam yang tersedia. Oleh karenanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan. Untuk memenuhi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Hal ini sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 BAB II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Pendidikan juga merupakan sebuah aspek mutlak yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Filosofi tujuan pendidikan ialah memanusiakan manusia,

¹ Widada, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Bidang Pendidikan SMK/MAK* (Cet. 1;Klaten: PT Macan Jaya Cemerlang, 2014), 4.

membangun serta membentuk manusia menjadi *insan kamil* atau manusia seutuhnya. Pendidikan membentuk manusia menjadi pribadi yang lebih manusiawi, berguna, berpengaruh, dan bertanggung jawab baik untuk dirinya sendiri maupun masyarakat, serta berkelakuan luhur dan memiliki keterampilan.²

Demikian juga sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu mencetak kader-kader generasi bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tersebut. Namun dalam proses penyelenggaraannya tidak selalu berjalan lurus sesuai yang diharapkan. Terdapat berbagai masalah dan konflik yang akan menjadi kendala dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Di sekolah, konflik akan selalu hadir dalam proses penyelenggaraan pendidikan antar para pengelolanya, dalam hal ini tenaga kependidikan atau pegawai, baik dalam pola komunikasi ataupun manajerialnya. Konflik dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik dan pengelolaannya. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menghilangkan semua bentuk konflik, kecuali yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah mengelola konflik agar dapat bermanfaat mendorong perubahan dan inovasi.³

Konflik dapat terjadi pada tenaga kependidikan, baik konflik individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok dengan kelompok.

² Arifudin M Arif, *Pendidikan dan Pembelajaran Agama Islam* (Cet. I; Sulawesi Tengah: Endece Press, 2014), 11.

³ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi, (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner)*, (Cet. 4; Bandung: Alfabeta, 2011), 4.

Maka manajemen konflik menjadi sangat penting, dimana kepala sekolah dan unsur pimpinan yang lain dituntut untuk mampu memahami manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

B. *Rumusan Masalah*

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Konflik apa saja yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?
2. Bagaimana manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?
3. Bagaimana efektivitas manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?

C. *Tujuan dan Manfaat Penelitian*

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui konflik-konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.
- b. Untuk mengetahui manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?

- c. Untuk mengetahui efektivitas manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

2. Manfaat

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

- a. Manfaat Ilmiah; sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang menyangkut tentang Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu. Di samping itu, diharapkan dapat menambah literatur kepustakaan dalam menelaah ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen pendidikan pada khususnya.
- b. Manfaat Praktis;
 - 1) Bagi tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu diharapkan dengan penelitian ini dapat meningkatkan produktifitas kinerja sehingga dapat mendorong pencapaian tujuan sekolah.
 - 2) Bagi sekolah diharapkan dengan penelitian ini dapat mendorong pencapaian tujuan sekolah dengan manajemen konflik yang baik pada tenaga kependidikan.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh, penulis ingin mengemukakan penegasan beberapa istilah yang terdapat dalam skripsi ini agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda dikalangan pembaca.

1. Manajemen Konflik

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Dalam kamus bahasa Indonesia, “manajemen adalah proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.”⁴ Menurut G. R. Terry dan Leslie W. Rue yang diterjemahkan oleh G. A. Ticoalu dalam bukunya berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata⁵.

Sedangkan konflik berasal dari bahasa Yunani *con-figere, conflict* yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan. Dalam kamus istilah manajemen, konflik adalah persaingan atau pertentangan antara hal-hal yang tidak dapat dipertemukan, pertemuan yang menimbulkan pertarungan (*conflict*).⁶

Jadi manajemen konflik adalah suatu cara mengambil langkah-langkah oleh pemimpin dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil yang positif dengan melakukan pendekatan, komunikasi dan evaluasi untuk mendukung tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sederhananya manajemen konflik adalah sikap dan tindakan pemimpin dalam menghadapi konflik yang terjadi.

⁴ Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Ed. 3; Jakarta: Modern English Press, 2002), 1129.

⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Principle of Management*, Terj. G.A Ticoalu, “*Dasar-Dasar Manajemen*” (Cet. 1; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011). 1.

⁶ Panitia Istilah Manajemen LPPM, *Kamus Istilah Manajemen*, (Cet. 1; Jakarta: PT Gramedia, 1994), 94.

2. Tenaga Kependidikan

Definisi tenaga kependidikan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 5 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.⁷

Penulis berpendapat bahwa tenaga kependidikan adalah pegawai sekolah yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan sekolah dan menjadi penyelenggara pendidikan di sekolah tersebut. Hal itu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan BAB VI Bagian Kedua Tentang Tenaga Kependidikan Pasal 35 Ayat 1 Poin c disebutkan bahwa:

SMP/MTS atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.⁸

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu dalam skripsi ini adalah melakukan penelitian berkaitan dengan bagaimana pengelolaan konflik pada tenaga kependidikan di sekolah tersebut mulai dari identifikasi konflik, pengelompokan konflik, tehnik dan pendekatan yang digunakan serta pada tahap evaluasinya.

E. Garis-garis Besar Isi Skripsi

Gambaran awal isi skripsi ini, penulis perlu mengemukakan garis-garis besar isi skripsi yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah

⁷ Widada, *Kumpulan*, 2.

⁸ Ibid, 8.

yang diteliti. Skripsi ini terdiri dari lima bab. Untuk mendapatkan gambaran isi dari masing-masing bab, berikut akan diuraikan garis besar isinya.

Bab pertama sebagai pendahuluan diuraikan beberapa hal yang terkait dengan eksistensi penelitian ini. Yaitu latar belakang masalah yang menguraikan tentang penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yang menganalisis tentang manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu, penegasan istilah yang menguraikan istilah-istilah yang penulis gunakan dalam judul skripsi ini, serta garis-garis besar isi skripsi yang menguraikan gambaran tentang isi dari skripsi penulis.

Bab kedua, kajian pustaka, membahas kajian-kajian teoritis yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari uraian tentang: manajemen konflik pada tenaga kependidikan, serta cara penyelesaiannya.

Bab ketiga, metode penelitian, menjelaskan secara rinci kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian hingga penulisan skripsi, meliputi sub bab: jenis penelitian; kehadiran peneliti; sumber data; teknik pengumpulan data; analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab keempat, penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

Bab kelima, yang merupakan bab penutup dari isi skripsi ini, berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari Penulis yang berkaitan dengan Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti yang memberikan berbagai temuan hasil penelitian yang dapat dijadikan referensi, acuan, dan referensi perbandingan terkait dengan penelitian yang saat ini dilakukan penulis.

Berikut ini adalah salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh Moh. Ziad, NIM: 10.3.09.0417, tentang **“DAMPAK KONFLIK DAN SOLUSINYA TERHADAP MASYARAKAT PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (STUDI KASUS PADA DESA KOTARINDAU KEC. DOLO KAB. SIGI)”**⁹

Meskipun penelitian di atas juga mengenai konflik yang lebih difokuskan pada dampak dan solusinya, namun terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, sebagai berikut : tempat penelitian di Desa sedangkan penelitian penulis di sekolah, objek penelitiannya adalah masyarakat sedangkan penulis adalah tenaga kependidikan, lebih memaparkan pendekatan teori konflik tradisional sedangkan penelitian penulis mengelaborasi antara teori konflik tradisional dan modern (interaksionis). Namun penelitian di atas juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian lapangan, metode penelitian kualitatif dan tehnik pengumpulan data yang

⁹ Moh. Zaid, *Dampak Konflik dan Solusinya Terhadap Masyarakat Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus pada Desa Kotarindau Kec. Dolo Kab. Sigi)*, (IAIN Palu 2014)

digunakan juga menggunakan tehnik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

B. Pengertian Konflik

Konflik adalah “persaingan atau pertentangan antara hal-hal yang tidak dapat dipertemukan, pertemuan yang menimbulkan pertarungan (*conflict*)”.¹⁰ Konflik merupakan pertentangan, perbedaan pendapat maupun perbedaan tujuan yang terjadi dalam suatu pola interaksi dan komunikasi sosial yang melibatkan peseorangan, antar individu, individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Dalam istilah Alquran, definisi konflik sinonim dengan kata “*ikhtilaf*” seperti yang terdapat dalam beberapa surah, diantaranya Q.S. Al-Baqarah (2): 176.

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ ۗ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ
بَعِيدٍ: ١٧٦

Terjemahan:

Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Alkitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Alkitab itu benar-benar dalam penyimpangan yang jauh.¹¹

Dan juga firman Allah dalam Q.S. An-Nahl (16): 39

لِيُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي يُخْتَلَفُونَ فِيهِ وَلِيَعْلَمَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنَّهُمْ كَانُوا كٰذِبِينَ: ٣٩

¹⁰ Panitia Istilah Manajemen LPPM, *Kamus*, 94.

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surabaya: Fajar Mulya, 2012), 58.

Terjemahan:

Agar Allah menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu, dan agar orang-orang kafir itu mengetahui bahwasanya mereka adalah orang-orang yang berdusta.¹²

Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerjasama dalam suatu kelompok, perjuangan satu pihak atau melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan (*opposition proses*). Cumming dalam Wahyudi mendefinisikan konflik sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka. Alisjahbana juga dalam Wahyudi mendefinisikan bahwa konflik adalah perbedaan pendapat dan pandangan diantara kelompok-kelompok masyarakat yang akan mencapai nilai yang sama.¹³

Pada dasarnya adanya konflik bertujuan untuk mendapat dan memperkuat kekuasaan atau keuntungan, baik yang bersifat pribadi maupun kelompok yang disebut politik belah bambu, namun juga dapat meningkatkan kemesraan kelompok melalui solusi terbaik dan dapat menimbulkan dinamika pencapaian yang lebih baik.¹⁴

Menurut Alo Liliweri dalam bukunya yang mengutip dari berbagai sumber kepustakaan mengungkapkan definisi konflik sebagai berikut:

¹² Ibid, 272.

¹³ Wahyudi, *Manajemen*, 17.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Cet. 3; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 466.

1. Konflik adalah suatu bentuk perlawanan yang melibatkan dua pihak secara antagonis.
2. Konflik adalah proses mendapatkan monopoli ganjaran, kekuasaan, dan pemilikan dengan menyingkirkan atau melemahkan para pesaing.
3. Konflik adalah suatu keadaan fungsional dimana ada pihak yang mendukung tercapainya suatu tujuan dengan harus menghadapi pihak lain yang berusaha secara disfungsional untuk menghambat tercapainya tujuan tersebut.
4. Konflik adalah suatu bentuk pertentangan yang bersifat alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok karena diantara mereka yang terlibat itu memiliki perbedaan sikap, kepercayaan, nilai-nilai atau kebutuhan.
5. Konflik adalah hubungan pertentangan dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau merasa memiliki sasaran tertentu, namun diliputi pemikiran, perasaan atau perbuatan yang tidak sejalan.
6. Konflik adalah suatu proses yang terjadi ketika satu pihak secara negatif memengaruhi pihak lain dengan melakukan tindakan mengganggu perasaan dan kekerasan fisik yang membuat perasaan dan fisik orang lain terganggu.
7. Konflik adalah pertarungan atas nilai dan klaim terhadap kelangkaan status, kekuasaan dan sumber daya diantara berbagai pihak yang saling berhadapan sebagai pihak yang netral, menyakiti atau menyingkirkan pesaingnya.

8. Konflik adalah gambaran nyata mengenai proses *human relation*.
9. Konflik adalah ketidaksesuaian antara kepentingan, tujuan, nilai, kebutuhan, harapan dan kosmologi sosial. Ideologi konflik berkecenderungan menjadi kedengkian.
10. Konflik adalah dua paradigma yang selalu berlawanan, yang tiba-tiba berubah menjadi strategi perlawanan antara dua atau lebih pihak.
11. Sistem tindakan disebut konflik jika sistem itu mempunyai dua atau lebih perasaan yang saling bertentangan. Dalam kasus satu aktor, maka konflik disebut sebagai suatu dilema interindividual, karena kehadiran konflik seperti ini cenderung menampilkan perilaku atau motivasi yang saling bertentangan.
12. Konflik adalah situasi sosial dimana dua atau lebih unit sosial dihubungkan oleh sedikitnya satu format psikologis yang berlawanan. Tegangan selama terjadinya pertentangan merupakan unsur umum dalam terjadinya konflik, misalnya pertentangan psikologis, ketidakcocokan tujuan, minat yang eksklusif, permusuhan emosional, ketidaksesuaian fakta hingga ke permusuhan tradisional atau interaksi berlawanan antara perjuangan langsung, perjuangan tidak diatur, tindakan kekejaman sampai hal-hal yang paling rumit.
13. Konflik adalah persengkataan, persaingan atau campur tangan/gangguan yang bertentangan atau gerakan yang tidak sesuai atau kualitas (ide, kepentingan, kemauan) antara dua atau lebih pihak.

14. Konflik dapat dipandang sebagai pertikaian antara dua kelompok kepentingan. Ketegangan yang meliputi konflik dapat bertumbuh dari cara memandang sesuatu yang tidak signifikan, apalagi kalau masalah tersebut tidak dapat dipecahkan sehingga membangun argumen yang tiada berakhir, disertai dengan kemarahan, kekerasan fisik yang bersifat permanen sehingga memisahkan relasi antara dua pihak.¹⁵

Dari beberapa definisi tersebut, kita dapat pahami bahwa dalam proses terjadinya konflik terdapat beberapa unsur, yaitu ada dua pihak atau lebih yang terlibat, jadi ada proses interaksi yang terjadi diantara mereka yang terlibat, ada tujuan yang menjadi sasaran konflik, dan tujuan itulah yang menjadi penyebab terjadinya konflik. Selain itu juga ada perbedaan pikiran, perasaan dan tindakan diantara pihak yang terlibat untuk mencapai tujuan, dan ada situasi konflik antara dua pihak yang bertentangan, situasi ini meliputi situasi antar pribadi, antar kelompok, dan antar organisasi.

Banyak pemikiran dalam pandangan tradisional telah menyatakan bahwa konflik merupakan sesuatu yang harus dihindari, dengan terjadinya konflik menandakan adanya kesalahan fungsi dalam kelompok. Sedangkan aliran yang lain, yaitu pandangan hubungan manusia yang mengemukakan bahwa konflik adalah hasil yang wajar dan tidak terelakkan dalam setiap kelompok dan hal tersebut tidak perlu dianggap buruk, melainkan sebaliknya dapat berpotensi menjadi kekuatan positif dalam menetapkan kinerja kelompok. Dan yang terakhir adalah perspektif modern, yaitu pandangan interaksionis mengemukakan bahwa

¹⁵Alo Liliweri, *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, (Cet. 1; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 327-329.

adanya konflik tidak hanya akan menjadi kekuatan positif dalam kelompok tetapi juga merupakan sesuatu yang dibutuhkan agar kelompok dapat bekerja dengan baik.¹⁶

Mengingat bahwa adanya suatu konflik dalam organisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, maka dalam situasi seperti itu pendekatan dan tindakan yang baik yang harus diambil oleh pemimpin adalah memanfaatkan konflik sedemikian rupa, sehingga dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran yang diinginkan.¹⁷

C. Jenis-jenis Konflik

Dalam proses berlangsungnya organisasi akan dijumpai bermacam-macam konflik yang melibatkan individu ataupun kelompok-kelompok. Dari beberapa konflik yang terjadi telah diidentifikasi menurut bentuk atau jenisnya. Banyak para ahli manajemen maupun ahli sosiologi mengemukakan pendapatnya tentang jenis-jenis konflik. Namun dalam pembahasan ini akan dikemukakan beberapa pendapat para ahli yang lebih mendekati tentang konflik pada organisasi.

Polak, M. dikutip Wahyudi membedakan konflik menjadi 4 (empat) jenis, yaitu konflik antar kelompok, konflik intern dalam kelompok, konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan, dan terakhir adalah konflik internal individu dalam mencapai cita-cita.¹⁸

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Organization Behavior*, Terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi*, (Cet. 3; Klaten: PT Macan Jaya Cemerlang, 2008), 546.

¹⁷ Winardi, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan* (Cet. 2; Bandung: CV Mandar Maju, 2007), 1.

¹⁸ Wahyudi, *Manajemen*, 30.

Lebih jauh lagi Handoko dikutip Wahyudi mengemukakan bentuk-bentuk konflik menjadi 5 (lima) jenis, yaitu konflik antar diri individu, konflik antar individu dalam organisasi, konflik antar individu dengan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Selanjutnya Campbell, Corbally dan Nystrand juga dalam Wahyudi mengelompokkan konflik atas konflik pada diri seseorang, konflik antar pribadi, konflik antar kelompok dan konflik antara diri pribadi dengan kelompok.¹⁹

Pada dasarnya individu menjadi kata kunci pada suatu konflik yang terjadi dalam suatu pola interaksi baik sesama individu lainnya maupun dengan suatu kelompok dalam sebuah organisasi ataupun dalam lingkungan tertentu. Hal tersebut disebabkan setiap individu memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda, dan itu yang akan memberikan kontribusi besar pada setiap konflik yang terjadi.

Sementara itu, Cumming juga dalam Wahyudi mengidentifikasi jenis-jenis konflik dalam organisasi yaitu konflik manajer lini dengan manajer menengah, konflik manajer menengah dengan manajer menengah, konflik manajer perorangan dengan organisasi dan konflik batin pada diri manajer.²⁰

Menurut Wahyudi secara umum jenis-jenis konflik terdiri dari *intrapersonal conflict*, *interpersonal conflict*, *intragroup conflict*, *intergroup conflict* dan *interorganization conflict*. Sementara itu Wexley dikutip Wahyudi mengelompokkan konflik meliputi konflik antar individu dalam suatu kelompok, konflik bawahan dengan pimpinan, konflik antar dua departemen atau lebih,

¹⁹ Ibid, 31-32.

²⁰ Ibid, 32.

konflik antara personalia staf dengan lini, dan konflik antara serikat buruh dengan pimpinan.²¹

Dari berbagai pendapat para ahli diatas tentang jenis-jenis konflik, maka penulis menyimpulkan ada 6 (enam) jenis konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi seperti halnya sekolah berkaitan dengan pegawai atau tenaga kependidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik dalam Diri Individu

Konflik dalam diri individu (*intrapersonal conflict*) dapat terjadi karena setiap individu mempunyai keinginan, cita-cita dan harapan, namun tidak semua dapat dipenuhi, sehingga menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Kepentingan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi, karena itu agar kinerja organisasi tidak terganggu maka setiap anggota harus menyesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

Konflik ini juga akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, sebagaimana dikemukakan Handoko yang dikutip Abdul Aziz Wahab dalam bukunya bahwa konflik dalam diri individu terjadi bila individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang harus dilaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melaksanakan pekerjaan lebih dari kemampuannya.²²

²¹ Ibid, 32-33.

²² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2008), 348.

2. Konflik antar Individu

Pada dasarnya setiap individu memiliki perbedaan dan keunikan yang berarti tidak ada dua individu yang sama persis dalam setiap aspeknya. Timbulnya perbedaan individu dikarenakan berbagai faktor antara lain faktor pembawaan dan lingkungan sebagai komponen utama dalam terbentuknya kepribadian. Perbedaan individu dapat dijadikan kekuatan bagi organisasi karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu dapat saling menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya, perbedaan yang ada juga dapat menghambat kinerja organisasi apabila setiap anggota terfokus pada kepentingannya sendiri dan mengabaikan kepentingan yang lebih besar, yaitu tujuan organisasi.

Konflik antar individu (*interpersonal conflict*) dapat berupa substantif, emosional atau keduanya. Konflik ini terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama menjadi hal yang sangat menentukan. Misalnya konflik antar tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.²³

Dalam prakteknya disekolah dapat terjadi konflik antar manajer, misalnya konflik antara wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum tentang batas wilayah kerja dan kekuasaan. Dan juga konflik antara tenaga kependidikan lainnya di sekolah.

²³ Ibid, 349.

3. Konflik Individu dengan Kelompok

Bentuk konflik seperti ini berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka, individu diberi sanksi oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok. Konflik dapat muncul disebabkan oleh kegagalan individu dalam menjalankan fungsi yang ditetapkan kelompok.²⁴

Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, misalkan ketika anggota dari suatu bidang menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.²⁵

Dalam lingkup sekolah pada tenaga kependidikan misalnya konflik antara kepala sekolah tentang suatu isu tertentu atau visi kepala sekolah yang tidak sepemahaman dengan bidang penjaminan mutu.

4. Konflik antar Kelompok

Konflik antar kelompok (*intergroup conflict*) dapat terjadi karena “adanya saling ketergantungan perbedaan persepsi, perbedaan tujuan dan meningkatnya tuntutan keahlian”.²⁶ Selain itu konflik antar kelompok juga dapat terjadi karena persaingan dan pertentangan kepentingan antar kelompok (bagian bidang). Masing-masing bidang berusaha untuk meningkatkan prestasi maksimal sehingga

²⁴ Wahyudi, *Manajemen*, 33.

²⁵ Wahab, *Anatomi*, 349.

²⁶ Ibid

terjadi perebutan sumber-sumber organisasi. Kelompok yang mendapat tekanan dari luar, hubungan anggotanya akan semakin padu (kohesif), rasa solidaritas antar anggota akan semakin tinggi, nilai-nilai dan tujuan kelompok lebih diutamakan namun kerjasama antar kelompok akan berkurang. Dalam prakteknya pada tenaga kependidikan misalnya konflik antara unit perpustakaan dengan bagian tata usaha.

5. Konflik Individu atau kelompok dengan Organisasi (manajemen)

Konflik yang melibatkan individu atau kelompok dengan organisasi dapat terjadi ketika organisasi membatasi inisiatif, kreatifitas dan gagasan yang muncul dari individu atau bagian bidang dalam organisasi karena dianggap tidak sesuai dengan program yang direncanakan. Atau bahkan gagasan tersebut dianggap dapat menghambat kinerja organisasi.

6. Konflik antar Organisasi

Konflik antar organisasi dapat terjadi karena pihak terkait saling memiliki ketergantungan pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif pada organisasi lain. Misalnya konflik yang terjadi antara sekolah dengan organisasi masyarakat atau konflik antara satu sekolah dengan sekolah lainnya.

D. Komponen-komponen dan Sumber-sumber Konflik

Organisasi yang terdiri dari kumpulan individu tentunya tidak akan pernah terlepas dari persoalan konflik dalam proses pencapaian tujuan. Olehnya itu konflik harus dikelola atau ditanggapi dengan baik agar dapat berdampak positif bagi keberlangsungan organisasi dengan mengetahui komponen-komponen dan sumber yang dapat menjadi penyebab terjadinya konflik.

Menurut Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi secara umum komponen konflik terdiri atas tiga komponen yaitu;

1. *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi seperti ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, namun juga dari peran dan statusnya.
2. *Emotion* (emosi), yakni yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan dan lainnya
3. *Values* (nilai), yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai merupakan sesuatu yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, atau baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia.²⁷

Selain komponen-komponennya, secara umum sumber-sumber konflik terbagi lima, yaitu biososial, kepribadian dan interaksi, struktural, budaya dan ideologi, serta yang terakhir adalah konvergensi.²⁸

1. Biososial: Para pakar manajemen menempatkan frustrasi-agresi sebagai sumber konflik. Berdasarkan pendekatan ini frustrasi sering melahirkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. Frustrasi juga dihasilkan dari

²⁷ Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Cet. 1; Jakarta: PT RajaGrafindo, 2012), 283.

²⁸ Ibid.

kecenderungan ekspektasi pencapaian yang lebih cepat dari yang seharusnya

2. Kepribadian dan interaksi: termasuk didalamnya adalah kepribadian yang abrasif (suka menghasut), gangguan psikologi, kemiskinan, keterampilan interpersonal, kejengkelan, persaingan (rivalitas), perbedaan gaya interaksi, ketidaksederajatan hubungan. Sedangkan sumber konflik dalam interaksi salah satunya adalah kesalahan komunikasi (*discommunications*), Stoner dan Freeman dalam Wahyudi berpendapat bahwa konflik akan sering terjadi karena kesalahan mengkomunikasikan keinginan, adanya kebutuhan dan nilai-nilai kepada orang lain.²⁹
3. Struktural: banyak konflik yang melekat pada struktur organisasi dan masyarakat. Kekuasaan, status dan kelas merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, seperti tentang hak asasi manusia. Namun juga bagian dari masalah struktural adalah masalah prosedur dalam suatu organisasi. Owens dikutip Wahyudi menyatakan bahwa aturan-aturan yang diberlakukan dan prosedur yang tertulis maupun tidak tertulis dapat menyebabkan konflik bila penerapannya terlalu kaku dan keras. Setiap anggota organisasi memiliki nilai-nilai berdasarkan latar belakang kehidupannya, penerapan sanksi atau hukuman sebagai akibat dari penerapan aturan yang ketat menyebabkan individu bekerja berdasarkan ancaman bukan didasari oleh motivasi.³⁰

²⁹ Wahyudi, *Manajemen*, 35.

³⁰ Ibid.

4. Budaya dan ideologi: intensitas konflik dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama dan budaya, serta perbedaan sistem nilai.
5. Konvergensi (gabungan): dalam situasi tertentu sumber-sumber konflik itu dapat menjadi satu atau terdiri dari beberapa sumber sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri.

Namun lebih khusus, Winardi membagi sumber-sumber konflik dalam organisasi sebagai berikut:

1. Keharusan berbagi sumber daya yang terbatas
2. Perbedaan-perbedaan dalam tujuan-tujuan
3. Interpendensi aktivitas-aktivitas kerja dalam organisasi
4. Perbedaan-perbedaan pada nilai-nilai atau persepsi-persepsi.³¹

E. Aspek Positif dan Negatif Konflik

Kemungkinan terjadinya konflik besar sekali dalam kerangka-kerangka keorganisasian, namun perlu diingat bahwa berbeda dengan pandangan tradisional terkait konflik, pandangan modern melihat konflik tidak selalu menimbulkan dampak negatif. Tidak jarang terlihat gejala bahwa pemecahan suatu konflik menyebabkan timbulnya pemecahan masalah secara konstruktif. Bahkan terkadang pimpinan perlu menciptakan konflik antar karyawan dalam rangka menimbulkan persaingan yang dapat merangsang mereka memperbaiki kualitas dan prestasi.

³¹ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Cet. 1; Ed. Revisi; Jakarta: Prenada Media, 2004), 440.

1. Aspek positif konflik

Kebutuhan untuk menyelesaikan atau mengatasi konflik merangsang individu untuk mencari alternatif pemecahan untuk mengubah cara-cara pelaksanaan tugas-tugas. Jadi proses penyelesaian konflik dapat merangsang timbulnya perubahan positif dan inovasi juga persaingan akibat timbulnya konflik dapat menimbulkan situasi kompetitif antar karyawan.³²

2. Aspek negatif konflik

Terjadinya konflik juga dapat menyebabkan efek-efek negatif, seperti halnya dapat menyebabkan perpecahan dan sumber-sumber daya akan terpakai secara tidak efektif. Konflik juga akan dapat pula menimbulkan beban psikologi pada pegawai, seperti timbulnya permusuhan, ketegangan dan kecemasan. Dan kondisi seperti itu dalam jangka waktu lama akan berpengaruh pada kinerja organisasi.³³

F. *Pengertian Manajemen Konflik*

Sedangkan definisi manajemen konflik itu sendiri menurut pendapat Hardjaka yang dikutip Abdul Aziz Wahab dalam bukunya adalah cara yang dilakukan pimpinan pada saat menanggapi atau menghadapi konflik. Pandangan lain yang tidak jauh berbeda, Hendricks W juga dalam Abdul Aziz Wahab berpendapat bahwa manajemen konflik adalah sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik. Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Criblin J bahwa manajemen konflik merupakan

³² Ibid, 389.

³³ Ibid, 390.

tehnik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing.³⁴

Menurut Walton dan Owens dikutip Abdul Aziz Wahab berpendapat bahwa manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan. Sedangkan menurut Hardjaka manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik tetap baik.³⁵

Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen konflik dalam organisasi menjadi tugas dan tanggungjawab pimpinan, baik pimpinan tingkat lini (*supervisor*), pimpinan tingkat menengah (*middle manager*), maupun pimpinan tingkat atas (*top manager*). Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Mengingat kegagalan manajemen konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap tehnik pengendalian konflik harus menjadi perhatian pimpinan organisasi.

³⁴ Wahab, *Anatomi*, 355.

³⁵ *Ibid*, 356.

G. *Tehnik dan Model Manajemen Konflik*

1. Tehnik Pengendalian Konflik

Pada dasarnya tidak ada tehnik pengendalian konflik yang dapat digunakan dalam segala situasi, karena setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan. Memilih resolusi konflik yang cocok tergantung pada faktor-faktor penyebabnya, dan penerapan manajemen konflik secara tepat dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas bagi pihak-pihak yang terlibat. Menurut Handoko dalam Abdul Aziz Wahab secara umum ada tiga cara dalam menghadapi konflik yaitu “stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik, dan penyelesaian konflik”.³⁶

Stimulasi konflik diperlukan apabila unit-unit kerja dalam organisasi terlalu lambat melaksanakan pekerjaannya atau saat unit-unit tersebut mengalami penurunan produktivitas. Metode-metode yang dapat dipakai dalam menstimulasi konflik yaitu dengan memasukkan anggota baru yang memiliki sikap dan perilaku serta pandangan yang berbeda dengan kebiasaan unit, merekonstruksi organisasi dengan rotasi jabatan dan pembagian tugas-tugas baru, meningkatkan persaingan, dan memilih pemimpin baru yang lebih demokratis.

Pengurangan atau penekanan konflik biasanya sering dilakukan para pemimpin yang memiliki pandangan tradisional tentang konflik, yakni berusaha menekan konflik dan bahkan meniadakan konflik dari pada menstimulasinya. Namun pengurangan dan penekanan konflik dibutuhkan saat tingkat konflik terlalu

³⁶ Wahab, *Anatomi*. 356.

tinggi dan mengarah pada tindakan destruktif disertai penurunan produktifitas kinerja.

Sedangkan penyelesaian konflik berkenaan dengan kegiatan-kegiatan pemimpin organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung pihak-pihak yang terlibat. Metode penyelesaian konflik yang sering digunakan adalah dominasi, kompromi dan pemecahan problem secara integratif.³⁷

Teori tentang perilaku konflik (*behavior conflict*) disimpulkan oleh Blake dan Mouton, Filley, Hall, Thomas dan Kilmann dalam Abdul Aziz Wahab terdapat lima macam cara menanggapi konflik yaitu “menghindar, akomodasi, kompetisi, kompromi dan kolaborasi.”³⁸

2. Model Hipotetik Manajemen Konflik

Prosedur implementasi model hipotetik manajemen konflik dapat dilakukan sebagai berikut: asumsi model, proses manajemen konflik dan kriteria keberhasilan.³⁹

a. Asumsi model

Model hipotetik manajemen konflik merupakan model konseptual yang dirumuskan dan dideskripsikan berdasarkan kondisi nyata institusi pendidikan yang tidak terlepas dari konflik yang dapat mempengaruhi kinerja anggota dan produktivitas organisasi. Keberhasilan penerapan model hipotetik manajemen

³⁷ Ibid. 358.

³⁸ Ibid.

³⁹ Wahyudi, *Manajemen*, 109

konflik bergantung pada ketepatan dalam mengidentifikasi sumber-sumber konflik dan pemilihan pendekatan manajemen konflik.⁴⁰

b. Proses manajemen konflik

Terdapat beberapa model hipotetik manajemen konflik yang ditawarkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi dan penerapan model dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1) Perencanaan

Kegiatan perencanaan meliputi kegiatan-kegiatan identifikasi masalah, klasifikasi masalah dan analisis masalah.

a) Identifikasi masalah

Tahap awal implementasi berupa identifikasi masalah yang muncul dengan cara melihat gejala-gejala yang mengikutinya, serta harus dibedakan antara gejala konflik dengan masalah yang menjadi konflik. Gejala yang muncul dapat dilihat antara lain motivasi kerja rendah, sikap apatis atau perilaku penghambat kinerja serta situasi organisasi. Sedangkan untuk mengetahui masalah yang menimbulkan konflik dapat dilakukan dengan mendengar keluhan dari pihak-pihak yang terlibat atau meminta keterangan dari orang-orang terdekat. Selanjutnya didiskusikan pada tingkat pimpinan untuk mengidentifikasi masalah secara tepat.

b) Klasifikasi masalah

Konflik muncul disebabkan berbagai persoalan, karena itu untuk mempermudah pengelolalaannya maka perlu dilakukan pengelompokan sumber-sumber konflik dan jenis-jenisnya, serta diklasifikasikan antara konflik yang

⁴⁰ Ibid, 110.

bersifat fungsional dan disfungsional untuk mempermudah dalam menganalisis masalah dan pemilihan pendekatan manajemen konflik yang akan ditetapkan.

c) Analisis masalah

Analisis dilakukan untuk mengetahui apakah termasuk kategori penting dan mendesak untuk diselesaikan atau dapat ditunda dengan memperhatikan kemampuan organisasi.⁴¹

2) Pelaksanaan

Tahapan selanjutnya setelah perencanaan adalah pelaksanaan, pelaksanaan dalam proses manajemen konflik adalah penentuan pendekatan dan penerapan metode atau pendekatan manajemen konflik yang telah dipilih dengan mempertimbangkan resiko minimal.

3) Evaluasi

Kegiatan evaluasi merupakan langkah yang kritis karena sebagai landasan untuk melakukan koreksi ataupun pemantapan pada langkah-langkah sebelumnya. Manajemen konflik yang berhasil akan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dalam perilaku kerja dan hasil kerja.

c. Kriteria keberhasilan

Kriteria keberhasilan merupakan standar yang harus dicapai setelah implementasi manajemen konflik. Kriteria secara kualitatif akan dijelaskan sebagai berikut:

⁴¹Ibid, 111-112.

- 1) Organisasi mampu menyesuaikan keadaan dan secara terus menerus mengembangkan kemampuan guna mengantisipasi perubahan lingkungan yang dinamis
- 2) Setiap anggota menyadari dan semakin dewasa dalam menyikapi perbedaan-perbedaan dalam organisasi sebagai peristiwa yang tidak dapat dihindarkan.
- 3) Pemimpin mampu menentukan strategi manajemen konflik secara tepat sesuai dengan masalah yang dihadapi.
- 4) Setiap anggota kritis terhadap persoalan yang mengganggu aktivitas pencapaian tujuan dan bertanggungjawab terhadap kemajuan organisasi.
- 5) Pemimpin dan anggota organisasi bersikap positif terhadap peristiwa konflik yang dipandang sebagai dinamika organisasi, pendorong perubahan organisasi, dan dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.⁴²

G. Pengertian Tenaga Kependidikan di Sekolah

Di Indonesia, secara umum istilah pegawai dianggap sama dengan tenaga kerja (*manpower*), buruh (*labour*), industri (*industrial*), hubungan perburuhan (*labour relation*), dan personalia (*personnel*)”.⁴³ Pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasa-jasanya kepada suatu badan usaha, baik kepada badan

⁴² Ibid, 115.

⁴³ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Cet. 3; Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2016),171.

usaha swasta (pegawai swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai negeri).⁴⁴

Dalam lingkup lembaga pendidikan (sekolah) ada beberapa istilah yang sering digunakan untuk mendefinisikan tenaga kependidikan, yaitu baik dengan sebutan pegawai, personalia dan tenaga administrasi. Dari ketiga istilah tersebut dalam penggunaannya di sekolah dikonotasikan terhadap tenaga kependidikan.

Menurut B. Suryo Subroto sebagaimana dikutip Sri Minarti menyatakan bahwa yang dimaksud personel disini adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, di sekolah disebut dengan pegawai. Oleh karena itu, personel di sekolah meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.⁴⁵

Sedangkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 Ayat 5 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.⁴⁶

Lebih jauh lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan BAB VI Bagian Kedua Tentang Tenaga Kependidikan Pasal 35 Ayat 1 Poin c disebutkan bahwa:

SMP/MTS atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Cet. 2; Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012),124.

⁴⁶ Widada, *Kumpulan*, 2.

sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.⁴⁷

Jika mengacu pada PP Nomor 19 Tahun 2005 tersebut maka kita dapat simpulkan bahwa tenaga kependidikan di sekolah adalah pegawai sekolah yang bertanggungjawab untuk mengelola lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah yang meliputi kepala sekolah atau madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan tenaga kebersihan.

⁴⁷ Ibid, 8.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.⁴⁸

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan aspek-aspek yang menjadi sasaran penelitian penulisan. Metode yang dimaksud yaitu suatu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga penulis dapat menemukan kepastian dan keaslian data untuk diuraikan sebagai hasil penelitian yang akurat. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsini Arikunto “lebih tepat apabila menggunakan metode kualitatif”.⁴⁹

Berdasarkan hal tersebut, menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Tohirin dalam bukunya bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Lebih jauh lagi penelitian

⁴⁸ Nusa Putra, *Metode Penelitian* (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75

⁴⁹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet.9; Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 209.

kualitatif diartikan sebagai penelitian yang berupaya membangun pandangan orang-orang yang diteliti secara rinci serta dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik (menyeluruh dan mendalam) dan rumit.⁵⁰

Adapun pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini adalah:

1. Penyesuaian pendekatan kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda
2. Bersifat langsung antara peneliti dan responden
3. Lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak perajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁵¹

Metode ini lebih mendekati kesesuaian dengan topik kajian proposal skripsi ini, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang ada, dengan tujuan untuk memperoleh data ilmiah yang bersifat alamiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal yang menyangkut manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 4 Palu. Alasan penulis menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena dari beberapa sekolah yang berada di kota Palu Sulawesi Tengah, penulis menganggap sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah yang dapat dijadikan representasi sebagai sekolah yang memiliki kondisi organisasional yang produktif, serta dinamika organisasi yang stabil dan dinamis.

⁵⁰ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 2.

⁵¹ Arikunto, *Prosedur*, 3.

Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian, selain itu lokasinya sangat mudah dijangkau. Sehingga memudahkan bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan rencana penyusunan proposal. Penulis sangat berharap agar dapat memperoleh nilai tambah dalam melakukan penelitian ini dan sebagai langkah awal bentuk pengabdian dan aplikasi keilmuan selama melakukan studi.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran penulis sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran penulis di lokasi dalam usaha melakukan penelitian, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti dilokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data, S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Penulis dilokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpulkan data. hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.⁵²

Penulis dalam mengadakan penelitian di SMA Negeri 4 Palu, membawa surat keterangan penelitian dari kampus IAIN PALU yang ditunjukkan kepada kepala sekolah serta staff tenaga kependidikan yang berkompeten yang akan

⁵² S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta , 2000), 38.

menjadi sasaran interview. Surat tersebut merupakan surat permohonan izin penulis untuk melakukan penelitian di desa tersebut.

Dalam melakukan penelitian, penulis bertindak sebagai pengamat penuh yang mengamati secara teliti dan *intens* segala sesuatu yang terjadi dalam aktifitas manajemen konflik. Para informan yang diwawancarai (*interview*) akan diupayakan dapat memberikan informasi yang akurat dan valid.

D. Data dan Sumber Data

Pada hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana yang dikemukakan oleh J. Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran adalah: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu (*up to date*) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (*comprehensive*).⁵³

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh”.⁵⁴ Pencatatan sumber utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Manakah ketiga diantara yang

⁵³ J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Ed. 3; Jakarta: fakultas ekonomi UI, 1981), 2.

⁵⁴Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Ed . Revisi ,Cet. 12; Jakarta: 2002), 107.

dominan, jelas akan bervariasi dari satu waktu ke waktu lainnya dan satu situasi ke situasi lainnya.

Menurut Burhan Bungin “ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.”⁵⁵

1. Data Primer

Husen Umar mengemukakan pengertian data primer dengan menyatakan bahwa: “data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil penelitian kuesioner yang biasa dilakukan oleh pendidik”.⁵⁶

Data primer yaitu data diperoleh lewat pengamatan langsung dan wawancara melalui narasumber dan atau informasi yang dipilih. Adapun sumber atau informasi penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta staff tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

2. Data Sekunder

Data yang dihimpun selanjutnya adalah data sekunder, untuk lebih memperjelas pengertian data sekunder ini, Penulis kembali meneruskan kutipan dari Husen Umar, sebagai berikut:

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya

⁵⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-Format Kualitatif Dan Kuantitatif* (Cet. 1; Surabaya : Air langga university press. 2001), 129.

⁵⁶ Husen Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Cet. 4; Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada, 2001), 2.

dalam bentuk tabel atau diagram. data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.⁵⁷

Data sekunder adalah data yang dihimpun dari dokumen resmi sekolah, misalnya laporan rapat, buletin resmi, buku peraturan dan tata tertib. Data jenis ini dihimpun melalui tehnik membaca dan studi dokumentasi, yang menunjukkan gambaran umum SMA Negeri 4 Palu. Dalam hal ini penulis menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Paludan perpustakaan daerah Provinsi Sulawesi Tengah serta buku-buku yang berhubungan dengan judul proposal ini.

E. *Tehnik Pengumpulan Data*

Selanjutnya, untuk memperoleh data yang obyektif. Maka dalam penelitian penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung terselenggaranya penelitian antara lain :

1. Interview

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada teknik wawancara, khususnya wawancara mendalam (*delph interview*). Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data yang khas penelitian kualitatif. Wawancara merupakan salah satu tehnik untuk mengumpulkan data dan informasi, penggunaan tehnik ini dengan alasan peneliti dapat menggali tidak saja pada apa yang diketahui dan dialami subjek, tetapi apa yang tersembunyi jauh

⁵⁷ Ibid, 46.

dalam diri subjek penelitian, dan apa yang dinyatakan kepada informan bisa hal-hal yang bersifat lintas waktu.⁵⁸

Interview (wawancara) merupakan salah satu bentuk tehnik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.⁵⁹

Dengan demikian maka tehnik interview merupakan tehnik penulis dalam upaya memperoleh data melalui tanya jawab atau wawancara langsung antara penulis dan informan atas dasar pertanyaan yang telah dibuat dan langsung digunakan untuk mewancarai para informan. Wawancara dengan informan dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sudah disiapkan tetapi tidak menutup kemungkinan penulis dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapat informasi yang lengkap tentang manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam interview alat tulis menulis untuk transkrip wawancara dan alat perekam suara. Yang akan menjadi informan dalam wawancara ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan staff tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

2. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Cholid

⁵⁸ M. Djuanaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet.1; Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), 176-177.

⁵⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet.6; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 2016.

Narbuko bahwa observasi adalah “alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencari secara sistematis gejala-gejala yang diteliti.”⁶⁰

3 . Dokumentasi

Teknik lain yang dapat digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data dilapangan adalah menghimpun dokumen-dokumen di lingkungan SMA Negeri 4 Palu. Serta dalam teknik dokumentasi ini penulis juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar dilakukan dilokasi dimaksud.

F. *Teknik Analisis Data*

Setelah jumlah data dan keterangan berhasil dikumpulkan penulis, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis beberapa data yang diperoleh dalam bentuk analisis deskriptif dengan menggunakan beberapa teknik analisis data antara lain :

1. Reduksi Data

Yaitu penulis merangkum beberapa data yang diperoleh di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini, termasuk didalamnya data tabel tentang jumlah tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

⁶⁰ Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian* (Cet. IV; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 70.

2. Penyajian Data

Yaitu setelah jumlah data dikumpulkan dengan mengambil beberapa data dari jumlah keseluruhan data yang tersedia. Selanjutnya adalah menyajikan kedalam inti pembahasan yang di jabarkan pada hasil penelitian dilapangan.

3. Verifikasi data

Yaitu sejumlah data dan keterangan yang masuk dalam pembahasan proposal skripsi ini akan diseleksi kebenaran dan validitasnya, sehingga data yang masuk dalam pembahasan ini adalah data otentik dan tidak diragukan keabsahannya.

Jelas bahwa uraian-uraian dari teknik analisis data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menjabarkan uraian-uraian analisis data dan bukan dalam bentuk statistik inferensia, sehingga tehnik analisis data adalah menguraikan beberapa hal yang di peroleh selama penelitian dan tidak dijabarkan dalam bentuk statistik.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini penulis mengecek keabsahan data dengan menggunakan metode triangulasi data. Data yang diperoleh dicek kembali pada sumber yang sama dalam waktu yang berbeda, atau dicek dengan menggunakan sumber yang berbeda. Misalnya apabila peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, data tersebut nantinya dicek (ditanyakan kembali) pada wakil kepala sekolah dan staff tenaga kependidikan.⁶¹

⁶¹ Ghony, *Metode*, 318.

Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan kembali, apakah fakta sebagai analisis dari seluruh data yang diperoleh memang benar-benar dan terjadi disuatu lokasi tempat diadakannya penelitian, yaitu di SMA Negeri 4 Palu.

BAB IV

HASIL PENULISAN

A. Gambaran Umum SMA Negeri 4 Palu

1. Sejarah Singkat SMA Negeri 4 Palu

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Palu didirikan berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : SK. D 353/O/1985 tanggal 9 Agustus 1985. Letaknya sangat strategi dan salah satu SMA Negeri di Kecamatan Palu Barat. Sejak berganti status dari SMPP (Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan) menjadi SMA Negeri 4 Palu terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Demikian pula kurikulumnya, berlaku secara nasional.

Setelah perubahan nama tersebut, SMA Negeri 4 Palu terus berbenah diri sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sekitarnya, khususnya masyarakat kota Palu. Semua itu tak lain untuk meningkatkan kecerdasan generasi bangsa sesuai dengan tuntutan masyarakat yang begitu cepat berkembang.

Kondisi sarana prasarana dan kerja keras semua warga sekolah, memungkinkan SMA Negeri 4 Palu tetap menjadi salah satu sekolah yang banyak diminati di kota Palu. Hal itu terlihat dari banyaknya pendaftar pada setiap penerimaan peserta didik baru, sehingga tidak semua pendaftar dapat ditampung.

Sejak berdirinya tahun 1976 dengan nama SMPP kemudian beralih nama menjadi SMA sampai saat ini, SMA Negeri 4 Palu telah dipimpin oleh 8 Kepala Sekolah yakni :

Tabel : I

Riwayat Kepemimpinan SMA Negeri 4 Palu

No.	N a m a	Periode Tahun
1.	Drs. H. Ibrahim Pagessa (alm)	1976 – 1980
2.	Drs. Haruna Nonti (alm)	1980 – 1990
3.	Drs. H. Suriady Ngewa (alm)	1990 – 1996
4.	Tola Gauk, BA, S.Ag (alm)	1996 – 2000
5.	Dra. Hj. Felma Lamatige (alm)	2000 – 2002
6.	Hj. Mami Lawaidjo, BA	2002 – 2003
7.	Dra. Hj. Masita Y. Ahmad,MM.	2003 – 2011
8.	Syarifudin, S.Pd.,M.Pd.	2011 – 2012
9.	Syam Zaini, S.Pd.,M.Si.	2012 – Sekarang

Dalam menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 4 Palu, maka dibentuklah Komite Sekolah sebagai berikut :

Tabel : II

Komite Sekolah

No.	N a m a	J a b a t a n
1.	Abdurrachman M. Kasim, SH., MH.	Ketua Komite
2.	Abdul Rahman, ST.IAI	Sekretaris
3.	Sadri, SE	Bendahara

2. Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu:

Adapun tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu terdiri dari pimpinan sekolah, guru BP/BK dan tata usaha.

a. Pimpinan Sekolah

Adapun pimpinan sekolah di SMA Negeri 4 Palu berjumlah 6 orang yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel : III
Pimpinan Sekolah

No.	N a m a	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1.	Syam Zaini, S.Pd, M.Si.	Kepala Sekolah	S2 MAP
2.	Drs. H. Sulaeman Husain	Wakasek. Kurikulum	S1 Matematika
3.	Mohamad Erwin, M.Pd	Wakasek. Kesiswaan	S2 Biologi
4.	Seha, S.Pd	Wakasek. Sarpras	S1 Biologi
5.	Erwin, S.Pd. M.Pfis	Wakasek. Humas	S2 Fisika
6.	Dra.Hj. Elokwati, M.Si.	Wakasek. Pemutuan	S2 MAP

b. Guru BP / BK

Adapun Guru BP/BK di SMA Negeri 4 Palu berjumlah 5 orang sebagai berikut:

Tabel : IV
Guru BP/BK

No.	N a m a	Kelas Bimbingan	Tingkat Pendidikan
1.	Darsyad, S.Pd	XI	S1 BP/BK
2.	Dra. Ramlah Al Idrus	XII,X	S1 KTP
3.	Salmah Mahmud, S.Pd	XI,X	S1 BP/BK
4.	Salmah, S.Pd.	X,XI,XII	S1 BP/BK
5.	Yopi Ambado, S.Pd	XII	S1 BP/BK

c. Tata Usaha

Adapaun tenaga tata usaha di SMA Negeri 4 Palu berjumlah 14 orang dengan berbagai latar belakang tingkat pendidikan, sebagai berikut:

Tabel : V

Tata Usaha

No.	N a m a	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1.	Hj. Minarni	KTU	SMA
2.	Hj. Suriani	Bendahara	SMA
3.	Hajmin, S.Sos.	Bendahara Gaji	S1 Adm. Negara
4.	Afin Rizal	Bendahara Rutin	Bend. Rutin
5.	Adi Novan	Bendahara Barang	SMA
6.	Sitti Nurfian, S.Sos	Bagian Kesiswaan	S1 Adm. Negara
7.	Sany Kartika Sari, Amd.	Bagian Kesiswaan	D3 Bhs. Jepang
7.	Rosnawati	Koperasi	SMA
8.	Haldi Anugrah	Bagian Kesiswaan	SMA
9.	Risna Asmawati A S.Sos.	Perpustakaan	S1 Adm. Negara
10.	Sukarman	Security	SMA
11.	Sukma	Security	SMA
12.	Bakir	Security	SMA
13.	Umar	Receptionis	SMA
14.	Arief	Security	SMA

3. Letak dan Fasilitas SMA Negeri 4 Palu

SMA Negeri 4 Palu terletak di Jalan Mokolembake No. 1 Telp. (0451) 460392 Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Letaknya yang strategis dan mudah terjangkau kendaraan umum sangat mendukung masyarakat Kota Palu dan sekitarnya untuk dapat melanjutkan pendidikan ditingkat SLTA. SMA Negeri 4 Palu menempati lahan seluas \pm 4 Ha. Lokasi yang cukup luas tersebut memungkinkan Sekolah ini memiliki berbagai fasilitas yang dapat menunjang prestasi siswa dan guru-guru, baik prestasi akademik (kurikuler) maupun prestasi di bidang ekstrakurikuler (olahraga, seni, dan sebagainya).

Membenahi lokasi yang cukup luas tentunya membutuhkan perhatian yang serius oleh seluruh komponen yang terkait, dana yang besar serta waktu yang lama. Sejak tahun 2008 dirasakan perubahan oleh warga sekolah tentang perubahan fisik sekolah seperti halnya pembangunan Bak Wudhu yang kapasitasnya cukup besar, pengaspalan jalan disekitar halaman SMA Negeri 4 Palu yang dapat dinikmati kenyamanan oleh seluruh pengguna jalan di lokasi tersebut, perbaikan lapangan tenis, perbaikan taman, pemasangan papin jalan menuju kelas serta salurannya sehingga terhindar dari genangan air, pembuatan pagar keliling sepanjang lokasi SMA Negeri 4 Palu, pembangunan gedung laboratorium IPA dan gedung Pusat Sumber Belajar (PSB) dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan kepala sekolah dalam pembangunan.⁶²

⁶² Observasi, (12 Januari 2018)

Kepala Sekolah sebagai pengambil kebijakan dan warga sekolah sebagai pendukung selalu ingin melakukan perubahan yang dapat meningkatkan kenyamanan, ketenangan, kedamaian dan keamanan berada di dalam lingkungan sekolah. Tiga tahun terakhir ini perubahan fisik SMA Negeri 4 Palu tampil sangat berubah, diawali dengan pembenahan perubahan posisi Ruang Kepala Sekolah, Tata Usaha, Ruang Dewan Guru, Ruang BK serta koridor atau ruang lobi serta pemasangan CCTV yang ditata lebih indah dan nyaman.⁶³

Di bawah kepemimpinan Syam Zaini, S.Pd.,M.Si., dan Ketua Komite H. Andi Pattongai mempunyai komitmen untuk membangun SMA Negeri 4 Palu dengan tujuan peningkatan mutu secara menyeluruh yang mengacu kepada program kerja SMA Negeri 4 Palu Tahun Anggaran 2013/2014, sehingga perubahan fisik terlihat jelas, diantaranya, pengadaan gardu listrik sendiri, penambahan WC siswa, pembangunan ruang kelas baru, pembuatan green house, penambahan luas ruang tata usaha, pembuatan tempat parkir, renovasi ruang belajar, penyelesaian dan penggunaan ruang kelas bertingkat dan menjadi pusat perhatian baik warga SMA Negeri 4 Palu sendiri maupun tamu adalah pembuatan dan penataan taman halaman sekolah sehingga keindahan, kenyamanan, kerindangan menjadi suatu pandangan yang menakjubkan.

Menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi SMA Negeri 4 Palu sebagai sekolah yang terluas lokasinya dan mampu setiap tahunnya mendapatkan penghargaan dari pemerintah setempat melalui program daerah yaitu, mendapat

⁶³ Observasi, (12 Januari 2018)

penghargaan adipura tingkat provinsi terbaik ketiga, lomba kebersihan tingkat Kota Palu Tahun 2011 terbaik kedua, dengan program Wali Kota Palu Green and Clean SMA Negeri 4 Palu mendapat penghargaan sebagai juara I Tahun 2012, juara I (satu) kebersihan tingkat provinsi tahun 2013 dan terakhir Juara umum kebersihan provinsi Sulawesi Tengah yang diserahkan pada Hari Nusantara Nasional tanggal 11 Desember 2013.

Keberhasilan dapat tercapai karena adanya kerjasama yang baik antara seluruh warga sekolah terutama Tim SBL (Sekolah Berbudaya Lingkungan) serta dukungan kepala sekolah yang secara serius dan berkesinambungan. Oleh sebab itu mari memelihara yang telah ada, membenahi yang masih kurang demi mempertahankan prestasi.

B. Konflik Pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal tentunya selalu memiliki berbagai persoalan yang dihadapi oleh pengelolanya, baik dalam pola komunikasi ataupun manajerialnya. Konflik dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik dan pengelolaannya.

Terdapat banyak pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tentang konflik, namun secara sederhana dapat dipahami bahwa konflik adalah persaingan atau pertentangan, perbedaan pendapat, perbedaan tujuan dan perbedaan yang tidak dapat disatukan. Pendapat serupa oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu ketika diwawancarai mengemukakan bahwa :

Konflik itu sebenarnya perbedaan pandangan, pendapat dan tujuan, konflik dalam arti tanda kutip, yang bisa terjadi karena perbedaan status sosial, status pendidikan, agama, suku, dan dari kultur yang berbeda adat dan kebiasaan, artinya pada sekolah yang heterogen maka potensi konflik yang saya sebutkan tadi maka tentunya bisa terjadi, tentu saya harus mengidentifikasi bahwa hal-hal tersebut harus diminimalisir.⁶⁴

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa konflik yang biasa terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu adalah perbedaan pandangan, pendapat dan tujuan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Cumming dalam Wahyudi bahwa konflik adalah suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka⁶⁵.

Masih tentang bentuk-bentuk konflik yang terjadi di SMA Negeri 4 Palu, menurut Wakasek Kurikulum biasanya konflik yang menyangkut bagian kurikulum adalah ketika menentukan jadwal masing-masing guru di setiap tahun ajaran baru. Karena setiap guru yang tersertifikasi mendapat tuntutan 24 jam mengajar, sedangkan ketika lebih banyak guru pengajarnya dari pada jam KBM yang tersedia maka pastinya ada beberapa guru yang tidak mencapai 24 jam mengajar. Hal inilah yang kemudian menimbulkan konflik, baik antar guru dengan bagian kurikulum ataupun antar guru di kelompok MGMP tertentu.⁶⁶

Masalah penentuan jadwal mengajar guru-guru di setiap awal tahun dibenarkan oleh beberapa guru yang penulis wawancarai bahwa hal tersebut memang sering terjadi, Ibu Asmawaty mengatakan bahwa memang sering terjadi

⁶⁴ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Kepala Sekolah. (09 Januari 2018).

⁶⁵ Wahyudi, *Manajemen*, 17.

⁶⁶ Sulaeman Husain. Wakasek Kurikulum SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Wakasek, (10 Januari 2018).

masalah di awal tahun itu guru berebutan jam mengajar karena tuntutan 24 jam mengajar bagi guru yang tersertifikasi, bahkan dia menambahkan bahwa masalah tersebut terjadi karena kurangnya pengetahuan tentang bagaimana cara menyelesaikan masalah. Oleh karena itu menurutnya, guru seharusnya harus menguasai ilmu sosiologi dan psikologi agar mengerti bagaimana berhadapan dengan orang lain.⁶⁷

Lebih jauh lagi selain masalah jadwal KBM, menurut Wakasek Humas biasanya konflik terjadi karena adanya ketersinggungan antar guru atau pegawai di sekolah, dan masalah tugas fungsional tambahan yang diberikan kepada guru. Terkadang guru merasa keberatan dengan tugas tambahan yang diberikan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut berdampak pada tidak efektifnya kinerja guru pada tugas fungsionalnya masing-masing.⁶⁸

Pernyataan hampir senada disampaikan oleh salah satu tenaga kependidikan yang penulis wawancarai bahwa konflik yang biasa terjadi disebabkan karena faktor masalah dari rumah yang dibawa ke sekolah sehingga kadang mudah tersinggung dalam berkomunikasi, kemudian karena ketidaksesuaian tugas tambahan yang diberikan dengan yang diinginkan, terkadang juga faktor individu masing-masing, atau sebab adanya persaingan, baik persaingan penampilan ataupun pekerjaan⁶⁹.

⁶⁷ Asmawaty, Guru Agama SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Guru, (14 Januari 2018).

⁶⁸ Erwin, Wakasek Humas SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Wakasek. (10 Januari 2018).

⁶⁹ Darsyad, Guru BK SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang BK. (12 Januari 2018).

Selain beberapa bentuk konflik yang disampaikan di atas, terkadang juga terjadi konflik dalam diri individu masing-masing yang disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti yang disampaikan oleh salah satu staf TU yang mengatakan bahwa biasa konflik internal pada dirinya yang biasa terjadi adalah karena beban kerja yang kadang tidak semestinya saya kerjakan namun harus dikerjakan karena ketidakmertian beberapa rekan kerja, kadang juga karena stres sebab urusan rumah tangga sebelum ke sekolah⁷⁰.

Dari beberapa informasi responden di atas dapat kita lihat bahwa jenis-jenis konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu adalah sebagai berikut :

1. Konflik dalam diri individu, konflik ini terjadi pada diri masing-masing individu seperti halnya disebabkan karena urusan rumah tangga, beban pekerjaan yang dikerjakannya tidak sesuai dan tugas fungsional tambahan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan.
2. Konflik antar individu, konflik ini terjadi antar individu yang satu dengan yang lainnya, seperti halnya perbedaan pendapat dan pandangan terhadap suatu persoalan, ketersinggungan, persaingan dan tuntutan 24 jam mengajar.
3. Konflik individu dengan kelompok, konflik ini terjadi seperti halnya disebabkan oleh ketidakpuasan guru terhadap penentuan jadwal mengajar oleh bagian kurikulum karena tidak cukup 24 jam mengajar.

⁷⁰ Nurfian, Staf TU SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Tunggu Sekolah. (13 Januari 2018).

4. Konflik internal kelompok, seperti halnya konflik yang terjadi pada MGMP tertentu ketika masing-masing guru menuntut 24 jam mengajar sedangkan lebih banyak pengajar dari pada KBM yang tersedia.
5. Konflik antar kelompok, seperti halnya konflik yang terjadi antara guru MGMP dengan bagian kurikulum karena persoalan penentuan jadwal mengajar.

Jenis-jenis konflik tersebut hampir sesuai dengan beberapa pendapat para Ahli berikut. Handoko dalam Wahyudi mengemukakan bentuk-bentuk konflik menjadi 5 (lima) jenis, yaitu konflik antar diri individu, konflik antar individu dalam organisasi, konflik antar individu dengan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Selanjutnya Campbell, Corbally dan Nystrand juga dalam Wahyudi mengelompokkan konflik atas konflik pada diri seseorang, konflik antar pribadi, konflik antar kelompok dan konflik antara diri pribadi dengan kelompok⁷¹.

Bentuk-bentuk konflik yang terjadi tersebut memang sesuai dengan pendapat para Ahli, namun berbeda pada bentuk konflik yang dikemukakan Handoko yang juga membagi konflik terjadi antar organisasi, karena sejauh ini menurut hasil pengamatan dan wawancara di sekolah tidak pernah terjadi konflik antar organisasi, dalam hal ini baik konflik antara sekolah dengan sekolah lainnya, maupun antara sekolah dengan LSM atau organisasi lain.

⁷¹ Wahyudi, *Manajemen*, 30.

Selain jenis-jenis konflik yang terjadi, berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas kita juga dapat mengetahui komponen-komponen konflik yang terjadi di SMA Negeri 4 Palu meliputi faktor kepentingan dan emosi atau perasaan. Hal tersebut hampir sesuai dengan pendapat Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi yang menyatakan bahwa secara umum komponen konflik terdiri dari *Interest* (kepentingan), *Emotion* (emosi) dan *Value* (nilai)⁷².

Sejauh ini di SMA Negeri 4 Palu tidak sampai terjadi konflik yang berkaitan dengan nilai (*value*). Olehnya, konflik yang terjadi tidak sampai berbuntut panjang karena hanya terjadi konflik yang berkaitan dengan masalah kepentingan dan emosi. Karena menurut peneliti konflik yang berkaitan dengan nilai merupakan konflik yang susah diselesaikan karena nilai merupakan sesuatu yang abstrak dan berada dalam kedalaman nalar manusia tentang sesuatu yang baik dan buruk.

Menurut Kepala Sekolah perbedaan atau konflik dapat terjadi karena unsur sumber daya manusia di SMA Negeri 4 Palu sangat beragam, beragam dalam status sosial, pendidikan, agama, suku, kultur, adat dan kebiasaan yang berbeda.⁷³

Kondisi yang heterogen inilah menjadikan konflik sebagai sesuatu yang mudah terjadi di sekolah yang mau tidak mau harus ditangani dengan sebaik-baiknya. Namun berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa Kepala Sekolah

⁷² Veitzhal, *Kepemimpinan*. 283.

⁷³ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu. *Wawancara*, Ruang Kepala Sekolah, (09 Januari 2018).

selalu mengidentifikasi setiap konflik yang terjadi, bahkan selalu mencari informasi terkait kondisi Guru dan Tenaga Kependidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Veitzhal Rivai dan Dedy Mulyadi yang membagi sumber-sumber konflik secara umum ada lima, yaitu biososial, kepribadian dan interaksi, struktural, budaya dan ideologi, serta yang terakhir adalah konvergensi⁷⁴.

Kemungkinan terjadinya konflik besar sekali dilingkungan sekolah terlebih lagi pada tenaga kependidikan atau pengelola, namun perlu diingat bahwa berbeda dengan pandangan tradisional terkait konflik, pandangan modern melihat konflik tidak selalu menimbulkan dampak negatif. Tidak jarang terlihat gejala bahwa pemecahan suatu konflik menyebabkan timbulnya pemecahan masalah secara konstruktif. Bahkan menurut pandangan modern terkadang pimpinan perlu menciptakan konflik antar pegawai dalam rangka menimbulkan persaingan yang dapat merangsang mereka memperbaiki kualitas dan prestasi.

Untuk membuat orang lebih bagus dalam sebuah organisasi atau lembaga memang benar dibutuhkan juga sebuah konflik untuk mendewasakan, konflik itu tantangan yang perlu diselesaikan bukan dihindari, dengan adanya konflik pemimpin akan lebih dewasa, guru dan tenaga kependidikan lebih dewasa lagi cara berpikirnya, konflik yang dimaksudkan tadi ini adalah konflik yang berpotensi untuk mengembangkan, contoh misalkan kita mau mengadakan kegiatan yang positif di sekolah katakanlah kegiatan OSIS, maka terkadang para

⁷⁴ Veitzhal, *Kepemimpinan*. 283.

pembina itu tidak sama pandangan dan keinginannya, tapi semuanya pasti mau bagus, maka itulah termasuk contoh konflik yang konstruktif. Adapun umpamanya konflik yang dapat memecah itu biasanya hal-hal yang menyangkut suku agama dan ras ataupun masalah egoisme dalam berbangsa dan bernegara atau kepentingan-kepentingan individu yang harus kita hindari tidak boleh dibiarkan berkembang⁷⁵.

Berdasarkan hal tersebut pada dasarnya Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu meyakini bahwasanya konflik dapat berdampak positif pada organisasi bahkan konflik dapat mendewasakan pimpinan dan tenaga kependidikan di sekolah, namun selain itu juga konflik yang berdampak negatif pada organisasi seperti halnya konflik yang dapat memecah dan menghambat kinerja dan produktivitas maka konflik yang seperti itu harus diminimalisir dan dihindari.

Lebih jauh lagi Erwin menambahkan contoh konflik yang disfungsi tersebut kadang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, kadang juga seperti masalah penempatan jabatan. Seperti halnya dia yang diberikan jabatan sebagai wakasek humas padahal masih terhitung junior di sekolah karena masih banyak senior yang dianggapnya juga berkompeten, hal tersebut berdampak ketika minta tolong kepada guru senior untuk melakukan tugas itu harus dengan cara yang baik agar tidak menyebabkan ketersinggungan⁷⁶.

⁷⁵ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Kepala Sekolah, (09 Januari 2018).

⁷⁶ Erwin, Wakasek Humas SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Wakasek, (13 Januari 2018).

C. Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

Menurut Hardjaka dalam Abdul Aziz Wahab bahwa manajemen konflik adalah cara yang dilakukan pimpinan pada saat menanggapi atau menghadapi konflik. Pandangan lain yang tidak jauh berbeda, Hendricks W juga dalam Abdul Aziz Wahab berpendapat bahwa manajemen konflik adalah sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik. Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Criblin J bahwa manajemen konflik merupakan tehnik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing.⁷⁷

Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen konflik pada tenaga kependidikan di sekolah menjadi tugas dan tanggungjawab pimpinan, baik Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, maupun bagian bidang yang menanganinya seperti guru BK. Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Mengingat kegagalan manajemen konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap tehnik pengendalian konflik harus menjadi perhatian pimpinan organisasi.

Begitupun di sekolah, pimpinan atau kepala sekolah tidak bisa selalu menggunakan model dan tehnik yang sama dalam setiap penyelesaian persoalan atau konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Darsyad, bahwa dalam penyelesaian konflik yang terjadi

⁷⁷ Wahab, *Anatomi*, 355.

kadang kepala sekolah menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, kadang dengan musyawarah dan diskusi, namun juga dengan menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah jika memang hal itu dibutuhkan⁷⁸.

Karena pada dasarnya tidak ada tehnik pengendalian konflik yang dapat digunakan dalam segala situasi, karena setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan. Memilih resolusi konflik yang cocok tergantung pada faktor-faktor penyebabnya, dan penerapan manajemen konflik secara tepat dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas bagi pihak-pihak yang terlibat. Menurut Handoko dalam Abdul Aziz Wahab secara umum ada tiga cara dalam menghadapi konflik yaitu “stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik, dan penyelesaian konflik”.⁷⁹

Stimulasi konflik diperlukan apabila bidang-bidang kerja pada tenaga kependidikan di sekolah terlalu lambat melaksanakan pekerjaannya atau saat bidang-bidang tersebut mengalami penurunan produktivitas. Metode-metode yang dapat dipakai dalam menstimulasi konflik yaitu dengan memasukkan anggota baru yang memiliki sikap dan perilaku serta pandangan yang berbeda dengan kebiasaan unit, merekonstruksi organisasi dengan rotasi jabatan dan pembagian tugas-tugas baru, meningkatkan persaingan, dan memilih pemimpin baru yang lebih demokratis.

Namun berdasarkan keterangan dari kepala sekolah bahwa dirinya tidak pernah melakukan stimulus konflik atau membuat konflik dengan sengaja, tapi

⁷⁸ Darsyad, Guru BK SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang BK. (12 Januari 2018).

⁷⁹ Wahab, *Anatomi*. 356.

hanya memberikan suatu persoalan untuk didiskusikan sehingga menyebabkan semua pihak mencari solusi pada persoalan tersebut.⁸⁰

Pengurangan atau penekanan konflik biasanya sering dilakukan para pemimpin yang memiliki pandangan tradisional tentang konflik, yakni berusaha menekan konflik dan bahkan meniadakan konflik dari pada menstimulasinya. Namun pengurangan dan penekan konflik dibutuhkan saat tingkat konflik terlalu tinggi dan mengarah pada tindakan destruktif disertai penurunan produktivitas kinerja.

Setiap pertemuan saya selalu menghimbau bahwa kita ini berbeda, berbeda dalam artian berbeda kultur karena kita terdiri dari berbagai suku, agama, sosial budaya dan ekonomi yang berbeda, namun satu tujuan kita di sekolah bukan untuk memperlebar potensi konflik tersebut, tapi tugas kita di sekolah adalah mendidik dan mencerdaskan anak-anak bangsa, artinya diberikan pemahaman awal tentang perbedaan-perbedaan tersebut.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa salah satu tehnik kepala sekolah dalam meminimalisir dan bahkan menekan konflik itu agar tidak terjadi adalah dengan memberikan pemahaman dini kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah tentang perbedaan-perbedaan dasar diantara mereka sehingga timbul kesadaran bahwa konflik yang terjadi itu wajar sebab hetrogenitas latar belakang mereka, baik latar belakang ekonomi, suku, ras, agama dan sosial budaya yang berbeda akan menyebabkan perbedaan dalam bersosial, bersikap, menyikapi persoalan, pengambilan keputusan dan lainnya.

⁸⁰ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Kepala Sekolah, (09 Januari 2018).

⁸¹ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Kepala Sekolah, (09 Januari 2018).

Sedangkan penyelesaian konflik berkenaan dengan kegiatan-kegiatan pemimpin organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung pihak-pihak yang terlibat. Metode penyelesaian konflik disimpulkan oleh Blake dan Mouton, Filley, Hall, Thomas dan Kilmann dalam Abdul Aziz Wahab terdapat lima macam cara menanggapi konflik yaitu menghindar, akomodasi, kompetisi, kompromi dan kolaborasi⁸².

Teori tersebut hampir sama dengan pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Palu dalam menghadapi konflik yang terjadi, yaitu dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan⁸³.

Namun berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti selama masa penelitian, tidak terdapat model manajemen konflik secara prosedural teoritik. Seperti model hipotetik manajemen konflik yang ditawarkan Wahyudi dalam bukunya yang meliputi asumsi model, proses manajemen konflik dan kriteria keberhasilan. Hanya saja di sekolah ini terdapat alur penyelesaian yang biasa dilakukan apabila terjadi konflik, mulai dari penyelesaian konflik oleh masing-masing yang berkonflik, jika belum selesai kemudian dilakukan penyelesaian melalui guru BK, jika juga belum selesai dilanjutkan melalui Bagian Humas, dan jika hal itu juga belum terselesaikan maka melalui penyelesaian oleh kepala sekolah. Namun jika kondisi konflik mendesak untuk diselesaikan, maka

⁸² Wahab, *Anatomi*. 356.

⁸³ Darsyad, Guru BK SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang BK, (12 Januari 2018).

langsung ditangani langsung oleh kepala sekolah tanpa melalui alur yang telah dijelaskan tersebut.

D. Efektivitas Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

Sejauh ini tehnik penyelesaian konflik yang digunakan di sekolah efektif menekan, meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaan kepala sekolah bila dibutuhkan.

Sepanjang saya memimpin disini alhamdulillah semua konflik yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik, karena kalau tidak makanya nanti kalau ada kegiatan atau rencana tidak kompak melaksanakannya. Makanya saya selalu menghimbau bahwa sekolah ini adalah rumah kedua bagi kita karena kita dari pagi sampe sore di sekolah, makanya kalau sudah merasa tidak nyaman di sekolah maka itu adalah awal kehancuran. Intinya konflik itu bukan untuk dihidari tapi kita harus manajemen dengan baik agar berdampak positif terhadap kinerja.⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut bahwa sejauh ini manajemen konflik di SMA Negeri 4 Palu sudah efektif, itu terbukti dengan selalu terselesaikannya konflik yang terjadi di sekolah. Karena menurutnya, jika konflik itu terus dibiarkan berlanjut maka akan berakibat pada kinerja tenaga kependidikan, salah satu contohnya tidak kompak ketika ada kegiatan.

Hal senada juga disampaikan oleh wakasek bidang kurikulum bahwa hampir semua konflik yang terjadi dapat selesai, begitupun juga konflik yang

⁸⁴ Syam Zaini, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu, wawancara, Ruang Kepala Sekolah, (09 Januari 2018).

berkaitan dengan bagian kurikulum seperti halnya masalah pengaturan jadwal dengan guru-guru selalu dapat terselesaikan dengan sendirinya.

Hal tersebut dibenarkan Asmawaty, salah satu guru agama berikut:

Hampir semuanya bisa diselesaikan karena rasa kekeluargaan di sekolah ini sangat kuat, meskipun pernah terjadi masalah sampai dibawa ke kepolisian tapi tidak berlangsung lama karena cepat dilakukan tindakan penyelesaian⁸⁵.

Kesimpulannya adalah sejauh ini manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu sudah efektif karena selalu dapat terselesaikan, baik itu terselesaikan dengan sendirinya atau melalui tahapan ataupun pihak lain. Salah satu faktor efektivitas tersebut adalah karena masih sangat kentalnya nilai kekeluargaan di sekolah tersebut.

⁸⁵ Asmawaty, Guru Agama SMA Negeri 4 Palu, *wawancara*, Ruang Guru. (14 Januari 2018).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu antara lain : perbedaan pandangan, pendapat, tujuan, persaingan, perselisihan, penentuan jam mengajar, pembagian tugas fungsional tambahan, disiplin kerja dan pemberian jabatan.
2. Sebab-sebab konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA negeri 4 Palu antara lain : beragamnya latar belakang status sosial, pendidikan, agama, ras, kultur, adat dan kebiasaan yang berbeda. Selain itu juga disebabkan oleh adanya ketersinggungan, gengsi, beban pekerjaan, masalah rumah tangga dan diskomunikasi.
3. Jenis-jenis konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu adalah : konflik dalam diri individu, antar individu, individu dengan kelompok, internal kelompok dan konflik antar kelompok.
4. Sedangkan komponen-komponen konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu meliputi faktor kepentingan dan emosi atau perasaan.

5. Manajemen konflik yang dilakukan kepala sekolah pada tenaga kependidikan berkaitan dengan pengurangan, penekanan dan penyelesaian konflik.
6. Penyelesaian kepala sekolah terhadap konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan.
7. Manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu sudah sangat baik karena pendekatan dan tehnik yang dilakukan dapat meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi, juga faktor pendukungnya adalah karena masih kentalnya rasa kekeluargaan di sekolah ini.

B. *Saran-saran*

Dari hasil kesimpulan diatas, maka tidak berlebihan jika penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah SMA Negeri 4 Palu untuk terus melakukan manajemen konflik yang lebih baik lagi, karena konflik menjadi sesuatu yang niscaya terjadi pada suatu organisas atau lembaga. Dalam langkah manajemen konflik hendaknya mencoba menggunakan model hipotetik manajemen konflik yang ditawarkan oleh Wahyudi agar penyelesaiannya lebih sistematis dan dapat terukur serta dapat dievaluasi.
2. Kepada tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu agar terus meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaannya agar terhindar dari konflik disfungsional yang dapat menghambat kepada produktivitas kerjanya.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah Penulis bermohon semoga kita semua berada dalam lindungan yang penuh magfirah dan rahmat, dan Insya Allah Skripsi ini dapat bermanfaat adanya, Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. Arifudin. *Pendidikan dan Pembelajaran Agama Islam*. Sulawesi Tengah: Endece Press. 2014.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- _____. *Prosedur Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial. Format-Format Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Air langga University press. 2001.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Liliweri, Alo. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka cipta. 2000.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media. 2012.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media. 2016.
- Narbuko ,Cholid dan Ahmad Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2002.
- Panitia Istilah Manajemen LPPM. *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia. 1994.
- Putra, Nusa. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012.
- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo. 2012.
- Robbins, Stephen P. *Organization Behavior*. Terj. Benyamin Molan. *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT Macan Jaya Cemerlang. 2008.
- Salim, Peter dan Yeni Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press. 2002.
- Siagian, P,Sondang. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2015.

- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2010.
- Supranto, J. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1981.
- Terry, George. R. dan Leslie W. Rue. *Principle of Management*. Terj. G.A Ticoalu. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011.
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2013.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011.
- Wahab, Abdul Aziz. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner)*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Widada. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Bidang Pendidikan SMK/MAK*. Klaten: PT Macan Jaya Cemerlang. 2014.
- Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana. 2004.
- _____. *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung: CV Mandar Maju. 2007.

Lampiran I

Dumay 20-10-2017



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165 Palu 94221
email: humas@iainpalu.ac.id - website: www.iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: MOH ZAMMIL AL MUTTAQIN	NIM	: 141030066
TTL	: SUMENEP, 24-06-1996	Jenis Kelamin	: Laki-laki
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (S1)	Semester	:
Alamat	: Diponegoro 55	HP	: 087805591540
Judul	:		

Judul I

Manajemen konflik pada tenaga kependidikan (studi kasus di SMA Negeri 4 Palu)

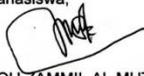
Judul II

Studi tentang peran Humas dalam membangun citra sekolah di SMA Negeri 4 Palu

Judul III

Studi kasus tentang kerjasama Ketua Jurusan dengan Sekretaris Jurusan MPI dalam pengelolaan Jurusan MPI di IAIN Palu

Palu, 04 Oktober2017
Mahasiswa,

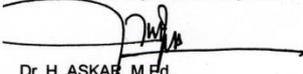

MOH ZAMMIL AL MUTTAQIN
NIM. 141030066

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. MOH. ALI, M.Pd.i.

Pembimbing II : WIWIN MISTIAMI, S.Pd.i., M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan,


Dr. H. ASKAR, M.Pd.
NIP.196705211993031005

Ketua Jurusan,


ELYA, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197405152006042001

Lampiran II

2

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR: 330/TAHUN 2016

TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALU

- Menimbang a. Bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu. Untuk itu dipandang perlu menunjuk pembimbing proposal dan skripsi;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap (mampu) melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan Status STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 92 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
9. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman, Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
10. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 004/U/2002 tentang Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi;
11. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu Nomor 73 Tahun 2014.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA IAIN PALU
- Pertama : Menunjuk Saudara (i):
1. Dr. Moh Ali, M.Pd.I.
 2. Wiwin Mistiani, S.Pd.I. M.Pd.
- Masing-masing sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa:
- Nama : Moh Zamil Al Muttaqin
Nomor Induk : 14.1.03.0066
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : "MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN (STUDI KASUS DI SMA NEGERI 4 PALU)."
- Kedua : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- Ketiga : Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan pada DIPA IAIN Palu tahun 2017;
- Keempat : Salinan surat keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 5 Oktober 2017

Dekan,



Drs. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I.
NIP. 19650612 199203 1 004

Lampiran III



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Alamat : Jl. Diponegoro No. 23 Telp. (0451) 460798, 462380 Fax. 460165 Palu 94221
Sulawesi Tengah Website : www.iainpalu.ac.id E-mail : humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1758 /In.13/F.I/PP.00.9/11/2017 Palu, 14 November 2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi.**

Kepada Yth.

1. Dr. Moh. Ali, M.Pd.I. (Pembimbing I)
2. Wiwin Mistiani, S.Pd.I., M.Pd. (Pembimbing II)
3. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu di- Palu

Assalamu Alaikum War. Wab.

Dalam rangka kegiatan Seminar Proposal Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang akan dipresentasikan oleh:

Nama : Moh. Zamnil Al-Muttaqin
NIM : 14.1.03.0066
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
Judul Skripsi : STUDI TENTANG MANAJEMEN KONFLIK
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA
NEGERI 4 PALU.

Maka dengan hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/tanggal : Kamis, 16 November 2017
Jam : 10.00 wita - Selesai
Tempat : Ruang Munaqasyah Lt. 2 FTIK

Wassalam,

a.n. Dekan

Deana Jurusan Manajemen Pendidikan



S.Ag., M.Ag.

NIP. 19740515 200604 2 001

Catatan:

Undangan ini di foto kopi sejumlah 6 rangkap, dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi).
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi).
- c. 1 rangkap untuk Ketua Jurusan.
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman.
- e. 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
- f. 1 rangkap untuk Subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Lampiran IV

4



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Diponegoro No. 23 Telp. (0451) 460798 Fax. (0451) 460165 Palu 94221
Email : humas@iainpalu.ac.id – website : www.iainpalu.ac.id

Nomor : 1154 /In.13/F.I/PP.00.9/01/2018 Palu, 4 Januari 2018
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi**

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu

Di –
Tempat

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang tersebut di bawah ini :

Nama : Moh. Zammil Al-Muttaqin
NIM : 14.1.03.0066
Tempat Tanggal Lahir : Sumenep, 24 Juni 1996
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Jl. Diponegoro No 38

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul: "STUDI TENTANG MENAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 PALU".

Dosen Pembimbing :
1. Dr. Moh. Ali, M.Pd.I
2. Wiwin Mistiani, S.Pd.I., M.Pd.I

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk mengadakan penelitian di SMA Negeri 4 Palu.

Wassalam.

a.n.Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



H. Askar, M.Pd
NIP. 19670521 199303 1 005

Tembusan :
Wakil Rektor I

Lampiran V

5

	PEMERINTAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN CABANG DINAS WILAYAH 1 KOTA PALU SMA NEGERI 4 PALU	
Alamat : Jalan Mokoembake No. 01 Palu Barat Akreditasi Sekolah A (95,18)		
Website : www.sman4palu.sch.id		
Kelurahan : Kecamatan : Kota : Provinsi :	Lere : Palu Barat : Palu : Sulawesi Tengah :	Telephon : 0451-460392 Faximail : 0451-460392 E-mail : sman4plu@gmail.com Kode Pos : 94221

SURAT - KETERANGAN
No MN. 11 / 146 / 421.4 / Dikbud.

Kepala SMA Negeri 4 Palu menerangkan kepada :

N a m a : Moh. Zammil Al-Muttaqin
NIM : 14.1.03.0066
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian / observasi dari tanggal 8 s/d 19 Januari 2018 di SMA Negeri 4 Palu dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa IAIN Palu yang berjudul :

"Studi Tentang Manajemen Konflik Pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu "

Demikian Surat Keterangan ini untuk dipergunakan sesuai keperluannya

Palu, 11 Mei 2018
An. Kepala Sekolah
W. Kurikulum

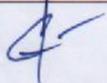
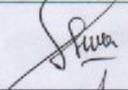
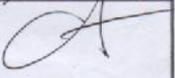
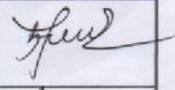
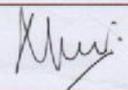


Drs. H. Sa'adman Husain
19511995121011

Lampiran VI

Daftar Informan Penelitian

Studi Tentang Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

No.	Nama/NIP	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Syam Zaini, S.Pd.,M.Si 197007231995121001	Kepala Sekolah	
2.	Drs. H. Sulaeman Husain 196412311995121011	Wakasek. Kurikulum	
3.	Erwin, S.Pd. M.Pfis 197811202003121005	Wakasek. Humas	
4.	Dra.Hj. Elokwati, M.Si. 196205121988032016	Wakasek. Pemutuan	
5.	Hj. Minarni 196412311986032274	KTU	
6.	Darsyad, S.Pd. 196301121988031017	Guru BP/BK	
7.	Sugra, S.Pd 19590510 198303 2 011	Staff Perpustakaan	
8.	Sitti Nurfian, S.Sos.	Staff TU	
9.	Asmawaty, S.Ag.,M.Pd 197801292008012015	Guru Pend. Agama Islam	
10.	Minarni, S.Pd. 198010142009032003	Guru PPKN	

Lampiran VII

Pedoman Wawancara Dengan Kepala Sekolah Tentang Manajemen Konflik

Hari / tanggal : Selasa 9 Januari 2018

Nama :

NIP :

Jabatan :

1. Apakah Kepala Sekolah mengidentifikasi gejala konflik pada tenaga kependidikan?
2. Bagaimana cara Kepala Sekolah mengetahui gejala konflik pada tenaga kependidikan?
3. Bagaimana cara Kepala Sekolah mengetahui penyebab dan sumber-sumber konflik pada tenaga kependidikan?
4. Apakah Kepala Sekolah mengelompokkan konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional?
5. Bagaimana cara kepala sekolah menstimulus konflik yang fungsional pada tenaga kependidikan?
6. Bagaimana manajemen konflik pada tenaga kependidikan disekolah ini?
7. Bagaimana cara/strategi Kepala Sekolah mengetahui konflik termasuk penting dan mendesak untuk diselesaikan?
8. Apa saja pendekatan yang digunakan Kepala Sekolah dalam penyelesaian konflik
9. Apakah Kepala Sekolah mengevaluasi penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
10. Berapa banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan konflik yang tidak dapat diselesaikan pada tenaga kependidikan di sekolah ini?

Pedoman Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah Tentang Manajemen Konflik

Hari / tanggal : Januari 2018

Nama :

NIP :

Jabatan :

1. Apa saja konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan?
2. Bagaimana cara Bapak mengetahui gejala dan sumber konflik pada tenaga kependidikan?
3. Apakah setiap konflik bisa diselesaikan sendiri oleh masing-masing individu?
4. Apakah Bapak mengelompokkan konflik yang fungsional dan disfungsional?
5. Apakah perlu menstimulus konflik yang fungsional pada tenaga kependidikan? Jika perlu bagaimana strateginya?
6. Bagaimana manajemen konflik pada tenaga kependidikan di sekolah ini?
7. Bagaimana cara/strategi Bapak mengetahui konflik termasuk penting dan mendesak untuk diselesaikan?
8. Apa saja pendekatan yang digunakan Bapak dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
9. Apakah Bapak mengevaluasi penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
1. Berapa banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan konflik yang tidak dapat

Pedoman Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan Tentang Manajemen

Konflik

Hari / tanggal : Selasa Januari 2018

Nama :

NIP :

Jabatan :

1. Apa saja penyebab konflik pada tenaga kependidikan?
2. Apakah setiap konflik yang terjadi dapat diselesaikan sendiri oleh masing-masing individu?
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
4. Bagaimana keterlibatan Komite Sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
5. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengidentifikasi gejala konflik pada tenaga kependidikan?
6. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah memberikan stimulus konflik yang fungsional pada tenaga kependidikan?
7. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengetahui konflik termasuk penting dan mendesak untuk diselesaikan, mengapa?
8. Menurut anda, apa saja pendekatan yang digunakan Kepala Sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
9. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengevaluasi penyelesaian konflik?
10. Menurut anda, Berapa banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan konflik yang tidak dapat diselesaikan pada tenaga kependidikan di sekolah ini?

Pedoman Wawancara Dengan Guru Tentang Manajemen Konflik

Hari / tanggal :

Nama :

NIP :

Jabatan :

1. Menurut anda, Apakah sering terjadi konflik pada tenaga kependidikan?
2. Menurut anda, apa penyebab terjadinya konflik pada tenaga kependidikan?
3. Menurut anda, Apakah setiap konflik yang terjadi dapat diselesaikan sendiri oleh masing-masing individu?
4. Bagaimana peran kepala sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
5. Bagaimana keterlibatan Komite Sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
6. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengidentifikasi gejala konflik pada tenaga kependidikan?
7. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah memberikan stimulus konflik yang fungsional pada tenaga kependidikan?
8. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengetahui konflik termasuk penting dan mendesak untuk diselesaikan, mengapa?
9. Menurut anda, apa saja pendekatan yang digunakan Kepala Sekolah dalam penyelesaian konflik pada tenaga kependidikan?
10. Menurut anda, apakah Kepala Sekolah mengevaluasi penyelesaian konflik?
11. Menurut anda, Berapa banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan konflik yang tidak dapat diselesaikan pada tenaga kependidikan di sekolah ini?

Lampiran VIII

VISI DAN MISI SMA NEGERI 4 PALU

1. *Visi*

Unggul dalam IPTEK dan IMTAQ di era mandiri dengan berbagai ciri sebagai berikut :

- a. Unggul dalam kualitas hasil ujian
- b. Unggul dalam persaingan SNMPTN
- c. Unggul dalam penguasaan IPA
- d. Unggul dalam penguasaan TIK
- e. Unggul dalam aktifitas keagamaan dan kepedulian sosial
- f. Unggul dalam prestasi olahraga dan seni budaya
- g. Unggul dalam Karya Ilmiah Remaja (KIR)
- h. Unggul sebagai sekolah berbudaya lingkungan

2. *Misi*

Berdasarkan visi di atas, maka misi SMA Negeri 4 Palu dirumuskan sebagai bertikut :

- a. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan secara efektif.
- b. Melaksanakan bimbingan khusus bagi siswa-siswa yang unggul dan remedial bagi siswa yang membutuhkan.
- c. Mengoptimalkan peran guru IPA, petugas perpustakaan dan laboran.
- d. Melaksanakan bimbingan dan pelatihan TIK bagi siswa yang berminat dan berbakat.
- e. Meningkatkan pembelajaran dan bimbingan pendidikan agama menurut keyakinan masing-masing siswa secara efektif.
- f. Mengoptimalkan peran guru olahraga dan seni dalam meningkatkan prestasi siswa.
- g. Meningkatkan frekwensi pelatihan dan pembuatan karya ilmiah.
- h. Meningkatkan kesadaran warga sekolah dalam berbudaya lingkungan.

Lampiran IX

NAMA-NAMA GURU SMA NEGERI 4 PALU

A. GURU MATA PELAJARAN

NO.	NAMA	JENIS GURU
1.	Drs. Irwan Bahar	Pendidikan Seni
2.	Dra. Asmawati	Agama Islam
3.	Sarifah, S.PdI	Pend. Agama Islam
4.	Sugra, S.Pd	Bahasa Indonesia
5.	Aspiah A. Nnggaibo, S.Pd	Bahasa Indonesia
6.	Dra. Erfin J. Sirantina	Sosiologi
7.	Siti Mardiah M, S.Pd	Bahasa Indonesia
8.	Dra. Rand Saleh	Bahasa Arab
9.	Dra. Hj. Ratnah Pagessa	Biologi
10.	Dra. Warni Tahapari	KN
11.	Dra. Ni. Made Puspawati	Matematika Pend. Agama Hindu
12.	Drs. H. Usman	Sosiologi
13.	Dra. Hj. Nurbiah	Bahasa Indonesia
14.	Hj. Fadlon, S.Pd.	Matematika
15.	Drs. Muhammad Nur	KN
16.	Hartati S.Pd	Sejarah

17.	Dra. Hj. Hayati Munde	Sejarah
18.	Drs. Abd. Haris Nantang	Penjas
19.	Hj. Purwanti, S.Pd	Matematika
20.	Hj. SURIANTI S, S.Pd	Kimia
21.	Sunarsih H, S. Pd.,M.Pd.	Fisika
22.	Silpana, S.Pd.	Biologi
23.	Burhan Dg. Situju, S.Pd	Kimia
24.	Hj. Irmawati, S.Pd	Kimia
25.	Kartini, S.Pd	Fisika
26.	Dra. Masidah	Pend.Agama Islam
27.	Dra. Hj. Hiladin	Bahasa Indonesia
28.	Rohmala Enar, S.Pd, M.Pd.	Kimia
29.	Dewi Ikhlasiah, SPd	KN
30.	Irwan, S.Pd.	Geografi
31.	Sapiah, SE	Ekonomi
32.	Erwin, S.Pd, M.PFis.	Fisika
33.	Siti Istikhorotin,SE	Ekonomi
34.	Farida, S.Pd	Bahasa Inggris
35.	Siti Maria, A.Ks	Sosiologi
36.	Maylani Br. Hotang, S.Pd	Bahasa Indonesia

		Kesenian
37.	Kasmawati, SE	Ekonomi
38.	Muhamad Erwin, S.Pd	Biologi TIK&MULOK
39.	Isnandar, S.Pd	Bahasa Inggris
40.	Abd. Rasyid, S.Ag	Pend. Agama Islam, Sejarah
41.	Syarifah Paturusi, S.P	Geografi
42.	Sri Saptuti, SE	Ekonomi
43.	Asmawati Karim, S.Ag	Bahasa Arab
44.	Alfiah, S.Pd	Geografi
45.	Rismawati Hatbi, S.Pd.	Kimia
46.	Kosing, S.Ag.	Bahasa Arab
47.	Tijalib, S.Pd.	Matematika
48.	Nisma, S.Sos.	Sosiologi
49.	Adsul Ismail, S.Pd.	Sejarah
50.	Dwi Wahyuni, S.Pd.	Biologi
51.	Azlifa, S.Pd.	Kimia
52.	Jumriah, S.Sos.	Sosiologi
53.	St. Sofyawati, S.Kom	TIK
54.	Sofyan Bahri, S.Pd.	Sejarah
55.	Rustina, S.Pd.	Bahasa Indonesia

56.	Badria Abdullah, S.Pd.	Sejarah
57.	Minarni, S.Pd.	PKn.
58.	Intan, S.Pd.	Fisika
59.	Drs. Abdul Rahman	Ekonomi
60.	Beril Tawue, S.Th, MA	Seni Musik
61.	Arie Adiyatma, S.P.d.	PJOK
62.	Ari Winanto, S.Pd	Matematika
63.	Mardiana Sukri, S.Pd	Matematika
64.	Desi Mayanti, S.Pd	Matematika
65.	Dani Adhinata, S.Sn	Seni Musik
66.	Fitriani Idris, S.Sn	Seni Teater

Lampiran X

Daftar Fasilitas SMA Negeri 4 Palu

No.	Sarana / Ruang	Jumlah
1.	Kelas / Teori	35
2.	Laboratorium Fisika	1
3.	Laboratorium Kimia	1
4.	Laboratorium Biologi	1
5.	Laboratorium Komputer	3
6.	Multi Media	1
4.	Pusat Sumber Belajar (PSB)	1
5.	Ruang Perpustakaan	1
6.	Ruang Seni Musik	2
7.	OSIS	1
8.	Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	1
9.	Ruang Kepala Sekolah	1
10.	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1
11.	Ruang Dewan Guru	1
12.	Tata Usaha	1
13.	Bimbingan Konseling	1
14.	Ruang Pemutuan	1
15.	Ruang PAS	1
16.	Ruang Koperasi	1

17.	Ruang Dharma Wanita	1
18.	Lapangan Tennis	1
19.	Lapangan Sepak Bola	1
20.	Lapangan Bola Volly	2
21.	Lapangan Basket	1
22.	Lapangan (Meja) Tennis Meja	1
23.	Bak Lompat Jauh	1
24.	Lapangan Sepak Takraw (fungsi ganda)	2
25.	Gawang Futsal	2
26.	Masjid	2
27.	Ruang Koperasi Siswa	1
28.	Gudang	1
29.	Green House	1
30.	Komputer siswa untuk TIK	3
31.	Komputer Wakasek/ Kepsek	1
31.	Komputer Wakasek/ Kepsek	1
32.	Komputer Tata Usaha	63
33.	Laptop	7
34.	Printer	5
35.	Monitor LCD	1
36.	LCD Proyektor	24
37.	UPS	7
38.	Handycam	
39.	Camera Digital	3

40.	Bel Otomatis	1 set
41.	Website	1 set
42.	Mesin Percetakan	1
43.	Mesin Foto Copy + Scan	1
44.	Elektron dilengkapi alat Band	1 set
45.	Alat Musik Bambu	1 set
46.	Rebana	1 set
47.	Musik Kolintang	1 set
48.	Pakaian Adat	38 Lbr.
49.	CCTV	36 Kmr.

Lampiran XI

Upaya Pembinaan Siswa

Pembinaan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, pihak sekolah melalui Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) mengadakan berbagai kegiatan. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di SMA Negeri 4 Palu terdiri dari pembinaan imtaq, seni (musik bambu - suara/musik, lukis, tari dan teater), Olahraga, KIR (Karya Ilmiah Remaja), Pramuka, Palang Merah Remaja (PMR), Patroli Keamanan Sekolah (PKS), Pecinta Alam (PA), Paskibra. Serta mengadakan praktek pengenalan lapangan pada mata pelajaran Biologi, Fisika, Kimia, Sejarah, Sosiologi, Antropologi, dan Tata Negara. Dan sering kali melakukan study tour atau kunjungan keluar daerah Pulau Jawa, Bali, Makassar dan Kalimantan.

Pembinaan cabang olahraga selalu mendapat perhatian dari para Pembina dengan dukungan sepenuhnya oleh kepala sekolah sehingga pelaksanaan latihan dapat dilakukan secara rutin, misalnya Sepak bola, bola basket, bola voli dan sebagainya.

Sementara pembinaan pada bidang seni terus dikembangkan, sejak terbentuknya Sanggar Seni Musik Bambu Torayaku pada bulan Juni 2007 dibawah asuhan Dra. Hj. Masita Y.Ahmad (Mantan Kepsek), banyak mencetak prestasi dan oleh Kepala Sekolah Syam Zaini, S.Pd.,M.Si. ingin lebih mengembangkan seni tersebut dengan kolaborasi music bambu dan music kulintang dan ternyata ditahun 2014 kolaborasi sudah berhasil tampil pada acara interen SMA Negeri 4 Palu bimbingan Beril Tawue, S.Th.MA., seni tari, teather juga terus dikembangkan dan dapat menunjukkan kemampuan dan prestasinya.

Pembinaan dalam peningkatan prestasi akademik siswa, di SMA Negeri 4 Palu dilakukan melalui kegiatan les sore bagi siswa-siswi kelas XII untuk persiapan mengikuti Ujian Nasional (UN). Dan untuk siswa-siswa kelas X dan XI dibimbing untuk mengikuti lomba mata pelajaran, seperti bimbingan dalam menghadapi olympiade sains dan Komputer. Keseluruhan pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas peserta didik SMA Negeri 4 Palu dalam menghadapi era globalisasi yang sarat dengan berbagai persaingan, sehingga tercipta generasi muda yang unggul sesuai visi SMA Negeri 4 Palu : “*Unggul dalam Imtaq dan Iptek di era Mandiri*”.

Lampiran XII

Dokumentasi Penelitian

1. Papan Nama dan Gedung Sekolah



2. Masjid Sekolah dan Lapangan Olahraga



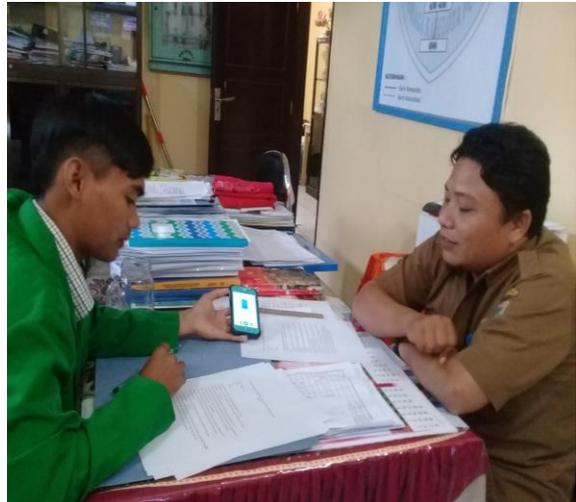
3. Aktivitas Siswa



4. Ruang TU dan Perpustakaan



5. Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakasek



6. Wawancara dengan Bagian TU, BP/BK dan Perpustakaan



7. Wawancara Guru Mapel



Lampiran XIII

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : Moh. Zammil Al-Muttaqin
Tempat Tanggal Lahir : Sumenep, 24 Juni 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Nomor Induk Mahasiswa : 14.1.03.0066
Alamat : Jl. Poros Palu-Bangga. Desa Pesaku,
Kecamatan Dolo Barat, Kabupaten Sigi,
Sulawesi Tengah.

B. Identitas Orang Tua

1. Ayah
Nama : Bangso
Agama : Islam
Pendidikan : ---
Pekerjaan : Nelayan
Alamat : Desa Legung Barat, Kecamatan Batang-batang, Kab.
Sumenep, Jawa Timur
2. Ibu
Nama : Rusmawati
Agama : Islam
Pendidikan : ---
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Desa Legung Barat, Kecamatan Batang-batang, Kab.
Sumenep, Jawa Timur

C. Riwayat Pendidikan

1. RA Lughatul Islamiyah, tamat tahun 2002.
2. MI Lughatul Islamiyah, tamat tahun 2008.
3. SMP At-Ta'awun, tamat tahun 2011.

4. MA 1 Annuqayah, tamat tahun 2014.
5. Melanjutkan Studi pada Perguruan Tinggi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, S1 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu, tahun 2014 sampai sekarang.

D. Riwayat Organisasi

1. Kader LDK Jundullah, tahun 2014
2. Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan MPI tahun 2016
3. Ketua Daerah 3 (Sulawesi Tengah) Ikatan Mahasiswa Manajemen Pendidikan/Adminitrasi Pendidikan Seluruh Indonesia (IMMAPSI) tahun 2017-2018
4. Koordinator Komunitas Belajar (KOMBE) MPI 2017
5. Wakil Ketua Senat Mahasiswa (SEMA) IAIN Palu 2017
6. Sekretaris Gerakan Perpustakaan Anak Nusantara (GPAN) Regional Palu tahun 2018
7. Wakil Ketua I Perkumpulan Pelajar dan Pemuda Jawa (Permuja) Sulawesi Tengah. 2018-2020