

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam tidak pernah memungkiri adanya konflik dalam kehidupan manusia, demikian pula dalam organisasi. Manusia sebagai makhluk Allah mempunyai sifat yang unik dan berlainan antara satu dengan lainnya, sehingga perbedaan pendapat dalam berpikir, menilai dan mengambil keputusan merupakan tabiat yang alamiah. Mau tidak mau, akan sukar sekali untuk mewujudkan satu kehidupan dan hubungan kemanusiaan yang berlandaskan satu pendapat dan satu keinginan saja. Mengenai hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-quran Surah Hud ayat 118 sebagai berikut:

وَأَوْشَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً ۗ وَلَا يَرَاؤُونَ مُخْلِفِينَ ۚ ۱۱۸

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia itu sendiri, karena tanpa pendidikan manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang secara baik. Di Indonesia sekolah atau madrasah sebagai institusi yang menjalankan tugas untuk melaksanakan pendidikan. Sekolah merupakan pelaksana pendidikan yang berfungsi untuk mengaplikasikan tujuan, kebijakan, dan manajemen pendidikan.

Sebagai sebuah organisasi, sekolah menjadi komunitas yang kompleks karena sekolah dihuni oleh berbagai elemen antara lain kepala sekolah, para guru, karyawan dan siswa. Kompleksitas komunitas sekolah membutuhkan manajemen organisasi yang baik dalam rangka melakukan perencanaan, pengelolaan,

pelaksanaan dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan yang berlangsung di Indonesia yaitu untuk mengembangkan 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

Terbentuknya kultur sekolah yang baik dalam kerangka peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan kemampuan kerja sama yang sinergis diantara elemen-elemen sekolah. Kerja sama yang baik dalam institusi dapat tercipta apabila terjadi gotong royong antar individu dalam mencapai tujuan bersama. Layaknya suatu organisasi, dunia pendidikan juga tidak lepas dari permasalahan. Timbulnya permasalahan tidak hanya datang dari luar sekolah namun dapat pula muncul dan berkembang dari dalam (internal) sekolah. Untuk mengatasi masalah yang berkembang secara internal di sekolah dibutuhkan strategi pemecahan masalah sehingga masalah yang berasal dari dalam sekolah (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal) sekolah dapat terselesaikan dengan baik.

Semakin tinggi cita-cita manusia akan semakin menuntut kepada peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-cita tersebut, tetapi sebaliknya, semakin tinggi cita-cita yang hendak diraih maka semakin kompleks jiwa manusia itu, karena didorong oleh tuntutan hidup (*rising demands*) yang meningkat pula.² Peningkatan mutu merupakan sasaran pembangunan dibidang

¹Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Citra Umbara: 2005

²Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h. 3

pendidikan secara nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh, tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.³

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik. Disebut kompleks karena di dalam sekolah terdapat sumber daya-sumber daya yang saling terkait, sedangkan sebagai organisasi yang unik karena sekolah menjadi tempat proses belajar mengajar dan pembudayaan kehidupan umat manusia.⁴ Sebuah sekolah pasti dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang terpenting di sekolah, sebab merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan mutu suatu sekolah. Kepala sekolah, guru, karyawan dan seluruh stakeholders sekolah harus mampu dan berfungsi dengan baik, agar prestasi siswa dapat dicapai dengan maksimal.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya faktor partisipasi masyarakat sekolah dan dukungan dari berbagai pihak.⁵ Keterlibatan guru dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah akan sangat membantu meringankan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *top leader* di sekolah harus memiliki kemampuan dan skill agar dapat mengelola dan mengatasi

³Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional, Citra Umbara, 2005

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 81

⁵Susanto, *Tesis: Implementasi MPMBS di Sekolah Dasar Trucuk Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul*, (Yogyakarta: PPs-UNY, 2008 tidak diterbitkan), h. 195

berbagai persoalan yang terjadi di sekolah agar tujuan pendidikan di sekolah tersebut dapat tercapai dengan baik.

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.⁶

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tersebut juga berdasarkan pada penerimaan oleh kelompok dan kepemilikan keahlian khusus pada situasi khusus. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bass dalam Suhar Saputra bahwa "*Leadership is an interaction between two or more members of group that often involves a structuring or restructuring of situation and the perceptions and expectations of the member*".⁷

Adapun Dubrin dalam Abdullah Munir memberikan beberapa pengertian kepemimpinan sebagai berikut (a) Pengaruh antar individu yang diarahkan melalui komunikasi menuju tercapainya tujuan-tujuan dari lembaga, (b) Suatu tindakan yang merupakan suatu ajakan agar komunitas-komunitas lain beraksi atau merespons untuk melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan satu arah atau tujuan, dan (c) Seni mempengaruhi orang lain melalui bujukan atau

⁶Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 148

⁷Uhar Suhar saputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 115

contoh dengan mengikuti suatu standar/keharusan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.⁸

Sedangkan manajerial, menurut T. Hani Handoko menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer.⁹ Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “*Manajerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik”.¹⁰ Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan manajerial merupakan sebuah kompetensi manajerial merupakan keterampilan menguasai dan memahami pengelolaan sekolah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi sekolah. Kepala sekolah harus terampil dalam memahami sekolah sebagai sebuah sistem, sehingga seluruh komponen sekolah dikelola dengan baik untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Dalam lembaga pendidikan kepemimpinan dipegang oleh kepala sekolah, maka kepala sekolah lah yang harus dapat

⁸Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008), h. 32

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, Ed. 2, Cet.23, 2012), h. 13

¹⁰Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) h. 63

menjalankan segala tugas dan fungsi kepemimpinan yang dibebankan kepadanya termasuk juga mengatasi konflik yang terjadi di sekolahnya.

Konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerjasama antar individu, kelompok maupun organisasi. Konflik selalu melibatkan orang, pihak atau kelompok orang, menyangkut masalah yang menjadi inti, mempunyai proses perkembangan, dan ada kondisi yang menjadi latar belakang, sebab-sebab dan pemicunya. Meningkatnya berbagai macam perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam bidang manajemen, maka wajar muncul perbedaan pendapat, keyakinan ataupun ide-ide, demikian pula seiring meningkatnya pengetahuan masyarakat, pandangan terhadap konflik berbeda dengan pandangan masa lampau.¹¹

Kehidupan organisasi, tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu: *Pertama*, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). *Ketiga*, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.¹²

¹¹Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, (Jakarta: Alfabeta, 2008), h. 1

¹²Anwar Prabu Mangkunagara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 7

MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai sebagai lembaga pendidikan yang berada di wilayah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang berstatus Negeri dan telah lama berdiri. Berdasarkan observasi pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan bahwa dalam perkembangannya pada kedua lembaga ini terjadi konflik, baik konflik internal maupun eksternal. Diantaranya adalah siswa dengan siswa, siswa dengan guru, orang tua dengan guru, guru dengan guru, bahkan guru dengan kepala sekolah.

Sebagaimana disampaikan oleh salah seorang guru MAN 4 Hulu Sungai Tengah, konflik yang sering terjadi di MAN 4 Hulu Sungai Tengah adalah perkelahian antara siswa dengan siswa yang disebabkan karena saling mengolok-olok nama panggilan antar siswa serta nama panggilan orang tua siswa, kemudian terjadi perkelahian sehingga pihak sekolah menyelesaikannya melalui guru bimbingan konseling setelah mendapat arahan dari kepala sekolah. Sedangkan di SMAN 2 Barabai juga terjadi konflik yang sama yaitu antara siswa dengan siswa, namun permasalahan awalnya berbeda yaitu masalah perebutan pacar. Hal ini juga diselesaikan oleh pihak sekolah melalui guru bimbingan konseling dan kepala sekolah. Sedangkan konflik-konflik lainnya juga pernah terjadi pada kedua sekolah tersebut. Seperti konflik antara siswa dengan guru karena sikap guru yang pemaarah/temperamen, konflik antara orang tua dan guru terjadi karena penugasan pekerjaan rumah yang terlalu banyak atau pengelompokkan siswa dalam kelas, konflik guru dengan guru terjadi karena penilaian kinerja guru atau kedisiplinan masing-masing guru yang berbeda sehingga saling iri, sedangkan konflik yang terjadi antara guru dengan kepala sekolah terjadi karena sering mendapat teguran

terkait kedisiplinan datang ke sekolah. Untuk mengetahui lebih jauh tentang berbagai manajemen konflik pada sekolah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Manajemen Konflik Pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang meliputi:

1. Bagaimana manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam Manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen konflik Pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang meliputi:

1. Manajemen konflik Pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam Manajemen konflik Pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah

D. Signifikansi Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan mengenai manajemen pendidikan Islam terutama yang berhubungan dengan manajemen konflik;
- b. Menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini; dan
- c. Memperkaya khazanah keilmuan tentang manajemen pendidikan Islam khususnya mengenai manajemen konflik pada perpustakaan Program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama, dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan terkait dengan pembinaan dan pengembangan dalam manajemen konflik;
- b. Sebagai bahan masukan bagi para pengawas, kepala sekolah, dan guru-guru agar dapat melakukan pengembangan kepemimpinan khususnya dalam manajemen konflik baik di sekolah maupun madrasah; dan

- c. Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal bagi peneliti lainnya untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

E. Definisi Operasional

Menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman terhadap tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka penulis membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Manajemen dari segi bahasa berasal dari bahasa Inggris dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan, atau tata pimpinan. Dalam kamus Inggris Indonesia kata *management* berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan.¹³ Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁴ Sementara manajemen menurut istilah adalah proses mengkordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.¹⁵ Sedangkan Sondang P Siagian mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.¹⁶ Manajemen juga didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber

¹³John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1995), h. 372

¹⁴<http://ebsoft.web.id>, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, versi 1.1

¹⁵Robbin dan Coulter, *Manajemen (ed. kedelapan)*, (Jakarta: PT Indeks, 2007), h. 8

¹⁶Sondang P Siagian, *Filsafah Administrasi*, (Jakarta: CV. Mas Agung, 1990), h. 5

daya-sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.¹⁷ Bila kita perhatikan dari kedua pengertian manajemen di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif.

2. Konflik adalah sebagai suatu hal yang muncul bila terdapat ketidaksesuaian atau pertentangan.¹⁸ Adapun Robbins menguraikan konflik sebagai suatu proses yang timbul karena pihak pertama merasa bahwa pihak lain memberi pengaruh negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif terhadap yang diharapkan oleh pihak pertama.¹⁹ Dengan demikian sesungguhnya konflik dapat muncul dimana saja, kapan saja, dan pada siapa pun selagi ada ketidakcocokan atau pertentangan. Sedangkan Winardi yang memandang konflik sebagai suatu oposisi atau pertentangan-pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.²⁰ Sedangkan menurut Hendrick bahwa konflik adalah sesuatu yang tidak bisa dihindarkan, konflik selalu melekat erat dalam jalinan kehidupan.²¹ Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, oleh karenanya sampai sekarang dituntut untuk

¹⁷T. Hani Handoko, *Manajemen.....*, h. 8

¹⁸Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education*. (Boston: Allyn and Bacon, 1995), h. 147

¹⁹Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1995), h. 124

²⁰Winardi. J, *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), h. 1

²¹Hendrick, William, *How to Manage Conflict*, Alih bahasa Arif Santoso, *Bagaimana Mengelola Konflik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 1

memperhatikan konflik dan memerlukan jalan untuk meredam konflik dalam berbagai situasi kehidupan.

3. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.²² Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif.²³ Dengan demikian kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam hal ini adalah seluruh warga sekolah (guru, tenaga tata usaha, siswa, orang tua siswa dan masyarakat sekolah) agar berpartisipasi aktif secara sukarela untuk mengatasi berbagai persoalan sekolah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
4. Menurut T. Hani Handoko menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer.²⁴ Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa "*Manajerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik".²⁵ Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada

²²Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 125

²³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*,....., h. 17

²⁴T. Hani Handoko, *Manajemen*,....., h. 13

²⁵Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*,....., h. 63

hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu.

5. Kepala sekolah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang (guru) yang memimpin suatu sekolah atau bisa disebut dengan guru kepala.²⁶ Wahjosumidjo mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar.²⁷ Dalam penelitian ini juga terdapat kepala madrasah maka pengertiannya disamakan dengan kepala sekolah. Dalam penelitian ini kepala sekolah adalah juga kepala madrasah yang mempunyai tugas dan wewenang yang sama dalam kepemimpinan di sekolah.
6. MAN 4 Hulu Sungai Tengah adalah salah satu sekolah menengah atas di bawah binaan Kementerian Agama dan cukup dikenal oleh masyarakat di Kabupaten Hulu Sungai Tengah karena sejak berdirinya tahun 1986 berasal dari sekolah swadaya masyarakat dan kemudian berkembang menjadi lembaga pendidikan yang sangat maju dengan banyaknya siswa-siswi yang menempuh pendidikan di sekolah ini. Sedangkan SMAN 2 Barabai Barabai adalah lembaga pendidikan menengah atas yang berada dibawah naungan kementerian Pendidikan, sebelumnya sekolah ini bernama “SMA Bina Putra” yang berstatus swasta tahun 1985, setelah sekitar 14 tahun lamanya berstatus swasta

²⁶Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 549

²⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.....*, h. 83.

pada tahun 1999 berubah menjadi Negeri. Sekolah ini terletak di ibukota kecamatan Labuan Amas Selatan.

Definisi-definisi tersebut di atas sangat penting penulis kemukakan dalam penelitian ini, karena istilah-istilah tersebut tidak bisa dipisahkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen konflik dalam penelitian ini adalah serangkaian pengendalian permasalahan yang terjadi pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah direncanakan terhadap pengelolaan manajemen konflik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan control yang dilaksanakan oleh pihak MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian yang telah ada, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang seialur dengan tema penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini:

Pertama, tesis yang ditulis oleh Tony Zakariya, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2008, yang

berjudul *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan Di SMK Negeri 3 Semarang*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen konflik yang digunakan di SMK Negeri 3 adalah manajemen konflik yang bersifat menyelesaikan, kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang banyak mengalami peningkatan, dan faktor manajemen konflik sangat menentukan tingkat kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang dengan 11, 56%. Semakin tinggi manajemen konflik digunakan semakin tinggi pula kemajuan lembaga pendidikan, semakin rendah manajemen konflik semakin rendah pula kemajuan lembaga pendidikan. Fokus penelitian ini adalah mengetahui seberapa pengaruh manajemen konflik terhadap kemajuan lembaga pendidikan.²⁸

Kedua, tesis yang ditulis oleh Wiwin Rif'atul Fauziyati, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2010, yang berjudul *Strategi Manajemen Konflik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo)*. Adapun hasil penelitian ini adalah strategi manajemen konflik sebelum terjadi pergantian kepala madrasah menunjukkan bahwa penyebab konflik adalah terkait dengan ketidakpuasan dewan guru dan siswa terhadap kinerja kepala madrasah.²⁹ Resolusi konflik yang dilakukan adalah kembali kepada kaidah-kaidah ke-Islaman yaitu melakukan bargaining antar pelaku konflik, ishlah dan musyawarah untuk mencapai mufakat. Sedangkan

²⁸Tony Zakariya, *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan Di SMK Negeri Semarang*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2008).

²⁹Wiwin Rif'atul Fauziyati, *Strategi Manajemen Konflik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo)*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2010).

manajemen konflik setelah pergantian kepala menunjukkan bahwa penyebab konflik adalah adanya kesalahpahaman, ketidakpuasan serta perasaan ketidakadilan. Resolusi konflik yang dilakukan adalah dengan win-win solution serta implementasi kultur/tradisi madrasah yang mempunyai kontribusi bagi upaya pencegahan konflik. Fokus penelitian ini adalah strategi manajemen konflik yang terjadi sebelum dan sesudah pergantian kepala madrasah.

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Sutarjo, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2012, yang berjudul *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman*. Hasil penelitiannya adalah konflik yang muncul di pondok pesantren disebabkan karena manajemen yang kurang baik ditandai dengan buntunya komunikasi antara pengasuh pondok pesantren dengan yayasan, pendelegasian wewenang dari pihak yayasan kepada pengasuh pondok pesantren yang kurang jelas serta hubungan pondok pesantren dengan warga masyarakat setempat yang kurang harmonis. Upaya menyelesaikan konflik dengan dialog dan negosiasi. Dan terdapat faktor yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik diantaranya adalah budaya lokal, toleransi, dan rasa saling menghormati diantara mereka. Fokus penelitian ini adalah manajemen konflik dalam pondok pesantren.³⁰

Keempat, tesis yang ditulis oleh Ahmad Zaidun, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2009, yang berjudul *Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di*

³⁰Sutarjo, *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman*, Tesis (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012).

Yayasan Sunan Prawoto Pati). Adapun hasil penelitiannya konflik yang terjadi karena perebutan akses (sumber) yang sama oleh dua pihak, terlanggarnya kebutuhan dasar manusia serta persepsi antara pihak-pihak yang bertikai. Konflik yang terjadi di yayasan tersebut dikelompokkan ke dalam konflik fungsional dan disfungsional. Sedangkan untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan metode supermasi (otoritas) dan kompromi model smoothing dan mediasi. Fokus penelitian ini melihat bagaimana bentuk-bentuk konflik dan kejadiannya serta mengelola konflik.

Kelima, tesis yang ditulis oleh Muhammad Zaini dengan judul *Peran Manajerial Kepala Sekolah Pada madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Tabuk dan Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Islamiyah Paku Alam)*. Tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajerial pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Tabuk dan Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Islamiyah Paku Alam di Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dapat disimpulkan secara keseluruhan memang sudah optimal seperti pada peran mengembangkan organisasi madrasah, peran motivasi kepada para pengajar dan staf kependidikan, peran menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif, peran pengelolaan peserta didik, kurikulum, keuangan, ketatausahaan dan hubungan dengan masyarakat, peran pengembangan dan pengelolaan unit layanan khusus, peran pengembangan dan penggunaan IT, peran monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program. Namun pada peran pendayagunaan sumber daya madrasah belum optimal dengan tidak

dimanfaatkannya sarana prasana sekolah yang dimiliki, seperti tidak optimalnya penggunaan laboratorium bahasa yang dimiliki, dan belum maksimalnya operasional perpustakaan, padahal sekolah adalah lembaga pendidikan negeri yang idealnya mampu berbuat lebih baik lagi, dengan memanfaatkan konektivitas jaringan madrasah terhadap instansi lain.

Sedangkan Probelematika yang dihadapi kedua sekolah tersebut adalah sarana dan prasarana yang belum memadai, adanya sekolah menengah pertama lain di sekitar sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Tabuk, belum optimalnya penggunaan sarana yang sudah ada, minat orang tua yang kurang untuk menyekolahkan anak mereka di Madrasah Raudhatul Islamiyah, karena Madrasah berstatus swasta, sarana dan prasarana yang minim, tenaga pendidik yang masih kurang, motivasi pendidik yang kurang serta madrasah yang jauh dari perkotaan.

Keenam, tesis yang ditulis oleh Fauzani dengan judul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Dar al Ma'rifah dan Madrasah Diniyah Hidayat al Sibyan Martapura Kabupaten Banjar*. Tahun 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah diniyah Dar al Ma'rifah dan madrasah diniyah Hidayat al Sibyan (1) telah mendorong terlaksananya pengelolaan kurikulum, meskipun belum mengupayakan pengembangan terhadap kurikulum/pembelajaran terutama yang terkait dengan perkembangan dan kebutuhan zaman. (2) dalam mengelola pembiayaan/keuangan masih terkesan dominan, meskipun sudah ada pemisahan tugas yang jelas antara kepala madrasah dengan bendaharawan. (3) senantiasa mengupayakan/melengkapi sarana prasarana

madrasah, hanya saja dalam pengadaan dan pengelolaan sarana prasarana masih belum sesuai dengan prosedur perencanaan yang baik dan matang. (4) telah memanfaatkan dan melibatkan peran serta masyarakat dalam mensukseskan program-program madrasah, namun masih perlu memberdayakan masyarakat seoptimal mungkin baik sumber daya manusianya maupun sumber dana untuk kepentingan madrasah.

Setelah menelaah penelitian terdahulu diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa hasil penelitian terdahulu tersebut diatas berbeda dengan apa yang akan penulis kemukakan dalam penelitian ini, penulis akan mengangkat tentang Manajemen Konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Fokus penelitian manajemen konflik yang meliputi perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), serta faktor pendukung dan penghambat manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri atas lima bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori memuat konsep manajemen konflik dan konsep kepemimpinan kepala sekolah.

Bab III Metode penelitian memuat jenis dan pendekatan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV Paparan data penelitian memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan pembahasan yang meliputi manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah serta faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Bab V Simpulan dan saran dari hasil penelitian sebagai penegasan atas jawaban permasalahan yang telah dikemukakan pada fokus penelitian.