

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGELOLA KONFLIK SOSIAL ANTARA
PESERTA DIDIK (STUDI KASUS DI SMAN 1
BANAWA TENGAH KABUPATEN
DONGGALA)**



PROPOSAL TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti Seminar Proposal Tesis
Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Universitas Negeri Datokarama Palu Palu*

Oleh:

WANDI

NIM: 021.20.22.009

**JURUSAN MANAJEMEN
PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU
KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
2022**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Allah Swt., karena atas segala nikmat yang telah ia berikan kepada kita semua yakni berupa nikmat Iman, Islam, dan Ihsan, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini. Shalawat serta salam Penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Saw., keluarga, kerabat yang insya Allah rahmat yang diberikan kepada beliau akan sampai kepada kita selaku ummatnya, Amin.

Dalam Penulisan Proposal Tesis ini, Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan, namun Penulis berusaha sebaik-baiknya sehingga Penulisan Proposal Tesis ini dapat selesai. Dengan keterbatasan yang Penulis miliki dan fasilitas yang menunjang kelengkapan Proposal Tesis ini, tentunya tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari semua pihak, oleh karena itu Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Proposal Tesis ini.

Dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang sudah susah payah membesarkan, dan selalu memberikan motivasi serta do'a dan semangat sehingga Penulis dapat menyelesaikan tulisan ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan yang telah mendorong dan memberi kebijakan dalam berbagai hal.

3. Bapak Dr. Saude, M, Ag selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Saipudin Mashuri M.Pd selaku pembimbing II dalam penelitian ini yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu Penulis dalam menyusun Proposal Tesis ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.

4. Bapak Dr. Siddiq M. Ag. selaku Dosen penasehat akademik yang telah banyak membantu dan mengarahkan Penulis selama proses perkuliahan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah tulus mengajar, membimbing dan memberikan bekal ilmu pengetahuan bagi Penulis selama menjalani perkuliahan.

6. Bapak Rahman, S.Pd selaku Kepala sekolah SMA Negeri 1 Banawa Tengah kabupaten Donggala yang telah mengizinkan Penulis untuk melakukan penelitian di Sekolah tersebut.

7. Seluruh Teman-teman Mahasiswa Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam MPI) angkatan 2021 yang sudah banyak memberikan masukan, nasehat serta motivasi untuk terus berjuang bersama dalam menuntut ilmu hingga sampai pada akhir penyelesaian.

Akhirnya, hanya kepada Allah Swt., tempat Penulis mengembalikan segala bantuan yang diberikan, semoga dapat menjadi pahala bagi kita semua dengan

penuh harap, semoga Proposal Tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua,
Amin.

Donggala, 07 September 2022 M
07 Shaffar 1444 H

Penulis

WANDI
0212022009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
.....	
D. Penegasan Istilah/Definisi Operasional.....	8
.....	
E. Garis-garis Besar Isi Proposal Tesis	9
.....	
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	12
C. Kerangka Pemikiran	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Kehadiran Peneliti	36
D. Data dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	38
G. Pengecekan Keabsahan Data	38
DAFTAR PUSTAK	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen menurut Adi Santoso dan Lilin Budiati dalam bukunya *Manajemen Konflik* “manajemen sebagai seni, dalam praktik manajemen, aspek seni senantiasa melekat, yakni seni dalam berkomunikasi dan seni dalam kepemimpinan. Intinya ungkapan perasaan seorang dalam praktek manajemen yang dituangkan dalam kreasi bentuk gerak, rupa, nada, atau syair yang mengandung unsur-unsur keindahan.¹

Manajemen di dalam dunia pendidikan memiliki urgensi penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Menurut Nanang Fatah dalam bukunya *Landasan Manajemen pendidikan*, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan (*satisfaction*). Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan suatu lembaga.²

Sekolah adalah lembaga penting setelah keluarga merupakan rumah kedua dalam masyarakat modern dengan pola kehidupan yang semakin teridentifikasi, tidak mungkin keluarga dapat melayani seluruh proses dan tuntutan kebutuhan

¹Edi Santoso dan Lilin Budiati. *Manajemen Konflik* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka 2017), h. 15

²Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga 2007), h. 3

pendidikan seorang anak, sebagaimana tugas tersebut diambil alih oleh sekolah. Sekolah disebut sebagai lembaga pendidikan formal karena diadakan di sekolah/tempat tertentu, teratur, sistematis, memiliki jenjang dalam kurun waktu tertentu.³

Sebagai manusia sosial yang berada dalam lingkungan bermasyarakat dan berorganisasi tentunya pasti akan mengalami interaksi. Dalam proses interaksi ini manusia selalu dihadapkan dengan konflik-konflik yang disebabkan oleh berbagai sumber. Manajemen merupakan pengorganisasian yang melibatkan banyak orang dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, tidak jarang di dalam organisasi terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, serta pertentangan yang terkadang menimbulkan banyak konflik. Dalam organisasi manapun terdapat konflik, mulai dari konflik kecil hingga konflik besar, baik secara tersembunyi maupun yang muncul secara terang-terangan. Begitu pula yang terjadi didalam manajemen pendidikan.

Menurut Mulyasa mengatakan manajemen pendidikan mengandung arti dan makna sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis dan komperhensif dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dimaksudkan sebagai sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.⁴

³Rusmiani, *Ilmu Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo, 2011), h. 65

⁴Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (bandung: Remaja Rosadakarya, 2003), h. 19

Soetopo Hendyat mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.⁵

Walaupun istilah manajemen lebih banyak digunakan dalam dunia ekonomi, perusahaan, dan organisasi, pada hakikatnya ia dapat pula digunakan dalam bidang-bidang lain, sepanjang pada bidang itu terkandung satu hakikat-hakikat manajemen sebagai suatu sistem, proses, fungsi, profesi dan seterusnya.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut dapat ditarik benang merahnya bahwa manajemen pendidikan adalah konsep-konsep dan aplikasi manajemen untuk mengelola/menata sumber daya pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang ideal dan disepakati secara bersama. Manajemen dan proses tidak bisa dipisahkan karena keutuhan komponennya saling bergantung, saling mengandung, serta saling berhubungan erat.

Proses fungsi manajemen tidak berbeda dengan fungsi manajemen lainnya atau manajemen pada umumnya, walaupun ada, perbedaan itu terletak substansinya.

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Wahyosumidjo mendefinisikan konflik secara simple,

⁵Soetopo, Hendyat dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional 1983), h. 2

yaitu segala macam bentuk hubungan manusia yang mengandung sifat berlawanan.⁶

Pendidikan pencegahan konflik dan kekerasan yang terbaik. Karena hanya pendidikan yang secara komprehensif memungkinkan perubahan sikap kearah yang lebih positif, tidak kecuali sikap merespon konflik dan kekerasan. Pendidikan hadir untuk senantiasa mendorong proses-proses yang mendorong perdamaian dan membatasi peluang-peluang yang mengarah pada pertentangan dan peperangan.⁷

Paha hakikatnya pendidikan yang baik tidak berarti terbebas dari sebuah konflik baik yang terjadi dalam sekolah ataupun dalam dunia pendidikan. Namun demikian pendidikan yang baik adalah pendidikan yang mampu mengelola konflik menjadi hal yang baik demi kemajuan pendidikan dimasa mendatang, dan mampu membentuk karakteristik peserta didik yang bermartabat demi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Banyak yang memandang konflik sebagai hal yang negative dan harus dihindari. Konflik di anggap hal yang akan memecahkan sebuah hubungan yang terjalin antara satu individu dengan individu lain atau antar organisasi. Pada dasarnya apabila kita mampu mengendalikan atau mengelola konflik dengan baik tentunya konflik tersebut akan memberikan manfaat yang positif terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Walton sebagaimana dikutip oleh Winardi dalam bukunya *Motivasi dan Pemoivasian dakam Manajemen*, “konflik timbul apabila terdapat

⁶Mujamil Qamar, *Ibit*. H. 225

⁷Rizal Pangabea, dkk, *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Pustaka Alvabet, Mei2015), . 1

ketidaksesuaian paham pada sebuah situasi sosial, mengenai persoalan-persoalan substansi, dan antagonism emosional.⁸

Dalam Al-Qur'an pun telah dijelaskan larangan untuk bermusuhan, dan Allah SWT menginginkan umatnya untuk saling memberi kepada sesama dan menjauhi perbuatan keji dan mungkar. Sebagaimana dijelaskan dalam surat An-Nahl ayat 90 menjelaskan sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-nahl:90).*⁹

Pertentangan yang menimbulkan mudharat seyogyanya dihindari karena akan mengarahkankan pada perselisihan yang lebih besar. Karena sejatinya manusia diciptakan untuk saling berkasih sayang dan saling menghormati.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

*Artinya : Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS Al- Hujarat: 13).*¹⁰

⁸Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rajangrafindo Persada 2001), Cet. 2, h, 165

⁹Kementrian Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya

¹⁰<https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada tanggal 04 Desember 2022

Dalam beberapa tahun terakhir tercatat banyak terjadi gesekan antar peserta didik dikarenakan adanya ketidak sesuaian pemahaman, kenakalan remaja, serta kurangnya pengawasan dari orang tua. Sekolah yang seharusnya menjadi pembentukan karakter tercoreng dengan gesekan yang berdampak pada instabilitas lembaga pendidikan.

Tidak semua sekolah memiliki atau mampu mengendalikan sebuah konflik dengan baik yang sudah terjadi ataupun yang belum terjadi. Sekolah yang baik adalah sekolah yang salah satunya memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan konflik dengan, atau dengan kata lain memiliki manajemen konflik yang baik, karena sekolah yang memiliki manajemen konflik yang baik tentunya memiliki strategi-strategi dalam mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Contohnya perkelahian pelajar yang sering di jumpai.

SMAN 1 Banawa Tengan Kabupaten Donggala merupakan salah satu sekolah yang berada di Banawa Tengah yang sangat rentan dengan konflik, secara sosilogis kuntut masyarakat sangat idealis terhadap kesukuan dan perbedaan wilayah yang sejatinya masih serumpun. Pemicu yang paling sering terjadi adalah ketersinggungan yang sebenarnya bisa diselesaikan dengan musyawarah, namun tidak demikian dengan mudah diselesaikan karena masyarakat secara umum belum bisa berkolaborasi dengan lembaga pendidikan dalam artian belum terlibat aktif dalam pembimbingan sehingga sekolah dianggap bertanggung jawab sepenuhnya dalam dekonflikasi antar pelajar.

Berbeda dengan Sekolah Menengah Atas pada umumnya yang mana sekolah ini memiliki cara-cara tertentu dalam mengelola konflik yang terjadi pada

siswanya ataupun konflik-konflik yang terjadi di dalam ataupun di luar sekolah. Salah satunya adalah dengan pendekatan kekeluargaan dan model kepemimpinan yang mengutamakan musyawarah.

Berdasarkan pemaparan atau gambaran yang penulis uraikan di atas, penulis berminat untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dan membahasnya dalam bentuk proposal tesis dengan judul "ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLAH KONFLIK SOSIAL ANTARA PESERTA DIDIK DI SMAN 1 BANAWA TENGAH KABUPATEN DONGGALA".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, permasalahan pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apa saja bentuk konflik sosial antar siswa di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala?
2. Bagaimana kepala sekolah dalam memenej konflik sosial di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui Apa saja bentuk konflik sosial antar siswa di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala.

- b. Untuk mendeskripsikan Bagaimana kepala sekolah dalam memenej konflik sosial di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala.
- c. Untuk mengungkapkan signifikasi manejeman konflik kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik sosial antar siswa di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Dobggala

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menbah pengetahuan keilmuan dibidang manajemen konflik dengan mengembangkan wawasan dan teori-teori yang bersumber dari penelitian dan beberapa buku dan sumber lainnya khususnya yang berhubungan dengan penelitian tentang Analisis Manajemen Konflik Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Sosial Antara Peserta Didik.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman kepada pembaca mengenai bagaimana manajemen konflik kepala sekolah. Penelitian ini juga ingim memberi kontribusi tentang pentingnya mengetahui bagaimana manajemen konflik yang baik, yang tetap menjadi pengetahuan masyarakat.

D. Penegasan Istilah/Definisi Operasional

Penegasan Istilah merupakan suatu langkah untuk memperoleh gambaran yang jelas dan memberikan arahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjelaskan maksud dari penelitian tersebut.

Dalam pembuatan penegasan istilah diambil dari judul penelitian, yaitu “Analisis manajemen konflik kepala sekolah dalam mengelola konflik sosial antara

peserta didik di SMAN 1 Banawa Tengah kabupaten Donggala” yang terdiri (1) manajemen konflik, (2) konflik sosial, (3) dan peserta didik sebagai berikut:

1. Manajemen merupakan suatu ilmu/seni yang berisi aktivitas perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling)T dalam menyelesaikan segala urusan dengan memanfaatkan semua sumberdaya yang ada melalui orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

2. Sedangkan menurut Adi Santoso dan Lilin Budiati dalam bukunya *Manajemen Konflik* “manajemen sebagai seni, dalam praktik manajemen, aspek seni senantiasa melekat, yakni seni dalam berkomunikasi dan seni dalam kepemimpinan. Intinya ungkapan perasaan seorang dalam praktek manajemen yang dituangkan dalam kreasi bentuk gerak, rupa, nada, atau syiar yang mengandung unsur-unsur keindahan.¹²

3. Wahyosumidjo mendefinisikan konflik secara simple, yaitu segala macam bentuk hubungan manusia yang mengandung sifat berlawanan.¹³

4. Untuk mencapai intreraksi sosial yang harmonis dan didasari dengan kasih sayang bukanlah sesuatu yang mudah. Menyatunya dua orang atau lebih dengan latar belakang yang beragam menyimpan potensi konflik yang cukup terbuka. Apalagi interaksi sosial sebenarnya bukanlah sesuatu yang sederhana. Interaksi sosial melibatkan banyak proses yang tidak mudah untuk dipahami. Dalam interaksi sosial kita sering melakukan penilaian terhadap orang lain, menyimpulkan

¹¹Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam dari Normatif, Filosofis ke Praktis*, (Bandung: Alvabet 2013), hal. 1

¹²*Ibid*

¹³*Ibid*

karakteristik kepribadiannya, menjelaskan sebab-sebab perilakunya, membenci atau atau meyukainya, dan saling pengaruh-mempengaruhi.

5. Peserta didik menurut ketentuan umum Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yaitu: “Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu”.¹⁴

E. Garis-garis Besar Isi Proposal Tesis

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami tulisan ini, maka penulis memberikan gambaran umum tentang kerangka isi Proposal Tesis ini. Tulisan ini tersusun dari tiga bab dan memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Adapun pembahasan sebagai berikut:

Bab I berisikan tentang pendahuluan yang mengemukakan beberapa hal pokok dan mengetengahkan beberapa landasan dasar dalam pembahasan Proposal Tesis yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah dan garis-garis besar isi.

Bab II berisikan kajian pustaka yang terdiri atas tinjauan pustaka yang membahas tentang pengertian manajemen, konflik serta upaya pengelolaan konflik kepala sekolah.

Bab III berisikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup beberapa hal, yaitu jenis penelitian, rancangan

¹⁴Undang-undang Republik Indonesia No. 2 tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Beserta Penjelasannya*, (Bandung: Cipta Umbara), h, 25

penelitian lokasi penelitian dan kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data serta pengecekan keabsahan data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung keakuratan penelitian ini maka peneliti melakukan kajian pustaka dengan melihat penelitian sebelumnya yang relevan atau memiliki kesamaan dalam permasalahan sehingga penelitian ini benar-benar memenuhi standar ilmiah. Berikut peneliti akan memaparkan penelitian sebelumnya :

1. Manajemen Konflik Pada Man 4 Hulu Sungai Tengah Dan Sman 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah : Dalam penelitian ini hal yang dikaji adalah Manajemen Konflik pada MAN 4 Hulu Dan SMAN 2 Barabai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan selama pengumpulan data dan sesudah semua data terkumpul. Uji keabsahan data dilakukan dengan teknik: standar kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian ini, kepala sekolah sebagai pemimpin telah melaksanakan manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya fungsi-fungsi manajemen konflik yang dijalankan oleh kepala sekolah, yaitu perencanaan yang meliputi penyusunan program penyelesaian konflik yang terjadi secara bersama-sama oleh warga sekolah, pengorganisasian yang meliputi pembagian tugas penyelesaian konflik di sekolah, struktur organisasi sekolah,

penggerakkan yang meliputi pemberian motivasi, pengarahan kepada dewan guru yang berprestasi dalam menyelesaikan konflik di sekolah, dan pengawasan yang meliputi pimpinan mengecek apa yang dilakukan guru dan penilaian terhadap kegiatan guru.

Selain itu juga mengaplikasikan pendekatan-pendekatan dalam manajemen konflik yaitu pendekatan penghindaran, pendekatan definisi dan pendekatan konfrontasi, serta penyelesaian konflik dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, kompromi dan bargaining atau tawar menawar. Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai adalah komunikasi dan koordinasi yang dilaksanakan oleh masing-masing sekolah terhadap warga sekolah, sehingga penanganan konflik di sekolah dapat terlaksana dengan baik, serta dengan adanya konflik tersebut dapat meningkatkan sinergisitas antar individu dan juga kelompok.¹⁵

2. Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an : Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru perspektif Al-Qur'an. Banyak ayat Al-Qur'an menjelaskan tentang konflik dan cara peningkatan kinerja dalam konteks umum dan di dalamnya tersirat konteks kinerja guru. Penelitian ini berbentuk *library research*, sebagai sumber primernya Al-Qur'an dan kitab-kitab tafsir (klasik maupun kontemporer). Sementara sumber sekundernya adalah bukubuku, jurnal, tesis,

¹⁵ Akhmad Arifullah Humaini: *Manajemen Konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Tesis pada Program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2019.

modul dan artikel yang terkait dengan objek penelitian ini, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan AlQur'an dengan jenis penelitian kualitatif.

Hasil penelitian tentang Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an, adalah dalam mengelola konflik dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan leadership dan menejerial yang baik, yang mampu mengelola konflik menjadi sumber peningkatan kinerja. Strategi yang dapat digunakan dalam mengelola konflik adalah sebagai berikut: Pertama: Strategi Kalah-Kalah (Lose-Lose Strategy). Strategi pertama ini menjelaskan cara mengatasi konflik dengan menghindari konflik dan mengabaikan masalah yang timbul. Strategi ini menggunakan konsep saling mengalah, menahan emosi negatif (marah) disaat terjadi konflik. Saling memahami atas permasalahan yang dihadapi, dengan menahan diri tidak memaksakan kehendak kepada orang lain. Al-Qur'an ^o konsep memberikan ^omengekang amarah) dan (saling memaafkan kesalahan orang lain). Kedua: Strategi Menang-Kalah (Win-Lose Strategy). Dalam strategi ini pengelolaan konflik melalui kompetisi dalam kebaikan, berlomba-lomba dalam meningkatkan prestasi. (Ketiga, Strategi Kalah-Menang (Lose-Win Strategy). Pendekatan akomodatif, dimana ada yang menempati posisi mengalah untuk mengakomodir kepentingan orang lain agar pertentangan tidak melebar. Pendekatan ini dalam perspektif Al-Qur'an adalah dengan memaafkan (al'afwu), dimana strategi ini untuk menghindari merasa benar sendiri dan menghilangkan sikap sombong. Keempat, Strategi Menang-Menang (WinWin Strategy). Pendekatan ini dengan gaya manajemen konflik kolaborasi atau bekerja sama.

Tujuannya adalah mengatasi konflik dengan menciptakan penyelesaian melalui konsensus atau kesepakatan bersama yang mengikat semua pihak yang bertikai, strategi ini disebut juga problem solving.

Dalam penelitian ini merumuskan ada enam strategi penting yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu: Pertama, dengan Peningkatan Pendidikan Lanjutan. Pendidikan merupakan hal yang sangat urgen dalam peningkatan mutu dan kinerja guru, juga merupakan iv tolok ukur dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kedua, Penerapan Peraturan Tentang Disiplin. Ketaatan terhadap disiplin merupakan modal dasar dalam sebuah institusi pendidikan, yang mampu mendorong para guru dalam peningkatan kinerja. Kesadaran dalam penerapan disiplin yang tinggi, berdampak positif pada kualitas dan kinerja guru. Semakin rendah ketaatan terhadap disiplin, maka akan semakin rendah mutu pendidikan. Ketiga, Pelatihan. Dalam peningkatan kinerja, membutuhkan cara dan upaya yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap guru. Salah satunya adalah dengan cara mengadakan pelatihan. Keempat, Reward dan Punishment. Sangat manusiawi, ketika seseorang diberikan penghargaan dan imbalan, menimbulkan semangat dan peningkatan kualitas kinerja, karena merasa dihargai dan diakui eksistensinya. Kelima, Peningkatan Kesejahteraan. Tercukupinya kebutuhan hidup manusia sehari-hari merupakan hal mendasar. Konsentrasi bekerja bisa menjadi buyar ketika mengalami kendala finansial. Kesejahteraan guru dan karyawan harus menjadi fokus pembahasan dalam program lembaga pendidikan. Keenam, Pengembangan Motivasi. Faktor motivasi tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja guru. Kompensasi, motivasi, dan kinerja

merupakan unsur-unsur substansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Peran motivasi sangat penting dalam peningkatan kinerja guru walaupun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya.¹⁶

3. Manajemen Konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Martapura Kabupaten Banjar : Dalam penelitian ini masalah yang dikaji adalah manajemen konflik antara siswa dengan siswa, manajemen konflik antara siswa dengan guru, manajemen konflik antara guru dengan orang tua murid, manajemen konflik antara sekolah dengan masyarakat.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data-data penelitian digali dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data-data yang diinginkan lebih banyak menggunakan wawancara dengan menggunakan instrumen interview kepada kepala sekolah, guru, siswa, orang tua dan tokoh masyarakat yang relevan dengan penelitian.

Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti Manajemen Konflik pada satu lembaga pendidikan. Serta kenakalan peserta didik.

Dari penelitian ini Ada beberapa usaha yang dapat dilakukan dalam mengelola konflik sebagaimana konsep yang diberikan oleh pendidikan Islam.

¹⁶ Cecep Supendi, *Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an*. . Tesis pada Program Pascasarjana PTIQ Jakarta 2021.

Antara lain yang sudah sering diterapkan di lembaga pondok pesantren yaitu silaturahmi, *bahts al masaail*, *tabaayun*, *hakam*, dan *ishlaah*. Sedangkan kunci utama agar jangan sampai muncul adanya konflik adalah dengan menekan kemarahan sedini dan sekecil mungkin. Kemudian dalam *Ahlussunnah Wal Jamaah* juga mengajarkan sikap dalam menghadapi berbagai keberagaman yang bisa memicu munculnya suatu konflik yaitu dengan bersikap *Tawassuth*, *I'tidal*, *Tasammuh*, *Tawazzun* dan *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*.¹⁷

4. Manajemen Konflik Peran Profesional Al-Manajerial Melalui Orientasi Tujuan Sistem dan Keadilan Persepsian: Suatu Upaya Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Penelitian ini merupakan replikasi sekaligus ekstensi penelitian Comerford dan Abernethy (1999). Di samping bertujuan sebagai konfirmasi hasil penelitian tersebut dalam rangka meningkatkan validitas eksternal, penelitian ini berupaya pula mengetahui hal-hal sebagai berikut: pertama, pengaruh keadilan persepsian pada hubungan antara orientasi profesional akuntan publik dengan konflik peran profesional-manajerial yang dialaminya; kedua, pengaruh konflik peran profesional-manajerial pada kinerja akuntan publik; ketiga, pengaruh konflik peran profesional-manajerial pada kepuasan kerja akuntan publik.

Dengan menggunakan jasa pos (mail survey), dari total pengiriman kuesioner sejumlah 350 buah yang ditujukan pada akuntan publik yang berpartisipasi pada proses penganggaran pada 97 kantor akuntan publik di Indonesia, terkumpul data siap olah sebanyak 96 buah, dengan tingkat responsi

¹⁷ M. Agus Safrudi ; *Manajemen Konflik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Martapura Kabupaten Banjar* Tesis pada program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2018

sebesar 28,90%. Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda dengan model interaksi dari dua variabel independen untuk hipotesis pertama dan kedua; dan menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk hipotesis ketiga dan keempat yang diajukan.

Analisis dilakukan terpisah-pisah pada kelompok sampel untuk menghindari correlation. artifact Hasil analisis menunjukkan temuan penelitian yang tidak dapat menolak hipotesis pertama yang diajukan yaitu interaksi antara orientasi profesional dan orientasi tujuan sistem tidak berpengaruh negatif terhadap konflik peran profesional-manajerial pada lingkungan akuntan publik yang berpartisipasi pada penganggaran. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil yang ditunjukkan Comerford dan Abernethy (1999), namun sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menggunakan perspektif kontemporer misalnya Frese (1982), Mortimer dan Lorene (1979), Bartol (1979), Blau (1989), Lachman dan Aranya (1986), Morrow dan Goetz (1988), Morrow dan Wirth (1989), Welsch dan La Van (1981), Vandenberg dan Scarpello (1994), yang antara lain memandang bahwa kedua bentuk komitmen, yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional berhubungan positif bukan negatif.

Sedangkan pada hipotesis kedua, hanya kelompok yang memiliki tingkat partisipasi penganggaran rendah yang menunjukkan penolakan dukungan atas hipotesis ini. Pada kelompok ini, interaksi antara orientasi profesional dengan keadilan persepsian berpengaruh negatif terhadap konflik peran profesional-manajerial. Hal ini berarti pada tingkat partisipasi penganggaran rendah, semakin tinggi tingkat keadilan yang dipersepsikan akuntan publik akan mengakibatkan

konflik peran profesional-manajerial yang semakin rendah.

Pengujian atas hipotesis ketiga pada kelompok sampel yang memiliki tingkat partisipasi rendah, mengindikasikan tidak dapat ditolaknya hipotesis ketiga, yaitu konflik peran profesional-manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan publik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitri (1998) untuk kelompok dokter, namun tidak konsisten dengan hasil penelitian Abernethy dan Stoelwinder (1995). Kesimpulan ini berbeda pada kelompok sampel yang memiliki tingkat partisipasi penganggaran yang tinggi, yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran profesional-manajerial dengan kinerja akuntan publik yang memiliki tingkat partisipasi penganggaran yang tinggi.¹⁸

B. Kajian Teori

1. Konsep Dasar Manajemen Konflik

Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa Inggris *to manager* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).¹⁹ Jonni Juni Priansa menjelaskan pengertian manajemen berasal dari

¹⁸ Mutmainah, Siti. *Manajemen Konflik Peran Profesional Al-Manajerial Melalui Orientasi Tujuan Sistem dan Keadilan Persepsian: Suatu Upaya Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Diss. Universitas Gadjah Mada, 2000.

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, cet. III, hal. 5.

kata bahasa Inggris *management*, dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus, mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina, atau memimpin; kata benda *management*, dan *manage* berarti orang yang melakukan kegiatan manajemen. Ada pakar yang berpandangan bahwa kata manajemen berasal dari bahasa Latin seperti dikemukakan di depan, yaitu berasal dari kata mantis yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Pakar lainnya berpandangan bahwa akar kata manajemen berasal dari bahasa Latin *mano* yang berarti tangan, menjadi manus, yang artinya bekerja berhati-hati dengan mempergunakan tangan, dan *agere* artinya melakukan sesuatu sehingga menjadi *managiare* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan mempergunakan tangan. Maksudnya, dalam mengerjakan sesuatu, pimpinan tidak hanya bekerja sendiri, tetapi melalui kegiatan orang lain (pegawai) yang merupakan tangan-tangan pembantu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut sampai tuntas. Dalam bahasa Perancis, *menager* berarti tindakan untuk membimbing atau memimpin. *Menager* berarti pembina yang melakukan tindakan pengendalian bimbingan dan pengarahan rumah tangga dengan berbuat ekonomis sehingga dapat mencapai tujuannya. Rumah tangga bisa dalam arti sempit ataupun luas.²⁰

Definisi manajemen telah berkembang sedemikian rupa sehingga akan dijumpai variasi definisi manajemen. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdayasumberdaya organisasi lainnya agar

²⁰ Donni Juni Priansa, *Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional*, Bandung: Pustaka Setia, 2017, cet. I, hal. 72

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat pula dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.²¹

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen*, “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud- maksud yang nyata”.²²

Lebih lanjut dijelaskan oleh Luther Gulick dalam bukunya “*Manajemen as a science*” sebagaimana dikutip oleh T. Hani Handoko mendefinisikan “Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan”.²³

Sedangkan James A. F. Stoner dalam bukunya *Manajemen Prentice* sebagaimana dikutip oleh T. Hani Handoko menyatakan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan”.²⁴

²¹ Sudaryanto, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, Yogyakarta: CAPS, 2017, cet. I, hal. 2

²²George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 1.

²³T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), Cet.13, h. 11.

²⁴Ibid.

Manajemen menurut Parker (Stoner & Freeman) adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (the art of getting things done through people). Sapre menyatakan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung untuk penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen menurut Hughes, et al. adalah berkenaan dengan efisiensi, perencanaan, kertas kerja, prosedur, pelaksanaan regulasi, pengawasan, dan konsistensi.

Manajemen merupakan ilmu, kiat, seni dan profesi, hal ini dikemukakan oleh Gulick dalam Satori, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat, menurut Follett, karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesionalnya dituntun oleh suatu kode etik. Sifat khusus yang utama dari manajemen adalah integrasi dan penerapan ilmu serta pendekatan analisis yang dikembangkan oleh banyak disiplin ilmu.

Manajemen sebagai suatu seni karena dalam melaksanakan fungsi dan prinsip manajemen dihadapkan kepada masalah-masalah yang kompleks yang membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki seni memimpin yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sebagai profesi dilandasi oleh nilai-nilai etik organisasi yang membutuhkan keahlian khusus yang tidak

sembarangan orang dapat melakukan pekerjaan manajerial secara profesional seperti yang digariskan dalam kerangka ilmu manajemen.²⁵

Dari beberapa pengertian di atas terlihat bahwa cukup banyak pendapat dan pengertian mengenai manajemen, dan dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta mengawasi yang dilakukan oleh seorang manajer yang membuat sistem untuk dapat bekerjasama dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah direncanakan. Manajemen adalah sebuah kegiatan yang erat kaitannya dengan pengelolaan dan mengatur secara tersistem baik itu mengatur keuangan atau mengatur sebuah organisasi, hal tersebut dilakukan agar semuanya berjalan dengan baik, karena tanpa adanya sebuah manajemen dirasa sulit untuk dapat mencapai target atau tujuan.

Dan dari sebelumnya yang menjelaskan manajemen secara umum, kemudian mencoba untuk diterapkan manajemen dalam sebuah organisasi

²⁵ Beberapa ahli menggunakan kata manajemen sebagai kata benda kolektif (collective noun) yang menggambarkan bahwa manajemen merupakan kelompok dalam organisasi. Pakar lain menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang menunjukkan penampilan dari fungsi-fungsi khusus, dan banyak pula yang berpendapat bahwa manajemen sebagai suatu ilmu, seni, karier, ataupun profesi. Manajemen juga menunjukkan sebagai suatu disiplin pengajaran dan bidang tertentu. Terlepas dari pemikiran dan pemahaman yang berbeda tersebut, pada hakikatnya, manajemen mengandung dasar falsafah dan unsur-unsur yang memiliki kemiripan, yaitu: 1. Tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut telah ditetapkan terlebih dahulu (Predetermined objectives); 2. Pencapaian tujuan dilaksanakan melalui pendelegasian wewenang kepada pegawai (Through the effort of other people); 3. Pencapaian tujuan organisasi dilaksanakan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan sehingga penggunaan faktor —Humanl dan —Non Humanl dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (How to Manage of Effectively). Sejalan dengan perkembangan zaman, pengetahuan manajemen bukan hanya sebagai karya dalam praktik nyata, tetapi dikukuhkan kedudukannya sebagai disiplin suatu pengetahuan yang dapat dipelajari. Dalam perkembangannya, manajemen menjadi ilmu terapan (applied sciences) atau lebih terkenal dengan istilah —manajemen keilmuanl (scientific management). Peter Drucker mengemukakan dua hal penting terkait dengan manajemen, yaitu fungsi manajemen dan orang-orang yang melaksanakannya. Manajemen menunjukkan kedudukan sosial dan wewenang, tetapi juga merupakan suatu disiplin dan bidang telaah. Donni Juni Priansa, Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional, ..., hal.73

khususnya untuk manajemen dalam konflik. Konflik biasanya timbul dikarenakan adanya salah persepsi atau pendapat atau dengan kata lain adanya masalah komunikasi dalam sebuah organisasi ataupun juga dalam hubungan antar individu

Penjelasan tersebut selaras dengan T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen*, ia mengemukakan pendapat bahwa Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota- anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumberdaya-sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.²⁶

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik dalam sebuah organisasi merupakan serangkaian penanganan atau pengendalian masalah-masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi sehingga semua aspek atau anggota dalam sebuah organisasi tersebut dapat bekerja sama demi tercapainya sebuah tujuan seperti yang telah direncanakan.

Sebuah organisasi takkan berjalan tanpa adanya manajemen, karena manajemen merupakan bentuk kerja yang dianggap penting yang dapat menggerakkan kemana organisasi tersebut akan berjalan dan seorang manajer merupakan pemimpin dalam menggerakkan organisasi tersebut, umpamanya sebuah sekolah yang memusatkan perhatian lebih untuk sekolah tersebut lebih maju dan berkembang dibandingkan dengan sekolah lainnya, atau sekolah tersebut ingin mendapatkan akreditasi yang lebih baik dari sebelumnya. Kemudian dikarenakan

²⁶Ibid.,

intensifnya perhatian tersebut disanalah peran manajemen, manajer dan semua aspek bekerja lebih giat demi mencapainya tujuan yang diinginkan.

Fungsi manajemen menurut Henri Fayol sebagaimana dikutip oleh T. Hari Handoko mengatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian perintah dan pengawasan adalah fungsi-fungsi utama dari manajemen.

a. Perencanaan

Beberapa pendapat yang menjelaskan mengenai pengertian dari perencanaan menurut beberapa ahli sebagaimana dikutip oleh M. Manullang dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar manajemen :

1) Menurut pendapat Louis A. Allen. ia mengatakan, *Planning is the determination of course of action to achieve a desired result*. Jadi perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Hampir mendekati perumusan yang di berikan oleh Louis A. Allen mengenai perencanaan, Charles Bettelheim, mengatakan, *a plan consists of the totality of arrangements decided upon in order to carry out a project*, jadi perencanaan adalah rencana meliputi keseluruhan pengaturan yang diputuskan dalam rangka melaksanakan proyek.

3) Menurut pendapat Koontz dan O'donnel, lain lagi formulering mereka. berkata, *"Planning is the function of a manager which involves the selection from among alternatives of objectives, policies, procedures and programs."* Jadi di terjemahkan: Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang

berhubungan dengan pemilihan dari berbagai alternatif dari tujuan, kebijaksanaan, prosedur, dan program.²⁷

Setelah dijelaskan dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian dari perencanaan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah sebuah rangkaian rencana, strategi, metode serta alternatif lain yang dipilih dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan bersama.

b. Pengorganisasian

Menurut Winardi dalam bukunya *Manajemen Perilaku Organisasi* dijelaskan bahwa “Pengorganisasian berarti mengubah rencanarencana menjadi tindakan-tindakan dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi”.²⁸

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan tindak lanjut dari perencanaan yang sebelumnya telah dibuat yang kemudian dikelola dengan menentukan sumber daya-sumber daya yang pekerjaan mereka tetap didampingi oleh seorang manajer sebagai pemimpin dan sosok pemberi motivasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Penyusunan Personalia

Menurut T. Hani Handoko, “Penyusunan personalia (staffing) adalah penarikan (recruitment), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif”.²⁹

²⁷M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Ghalia Indonesia, 1990), Cet. 13, h. 38-39.

²⁸Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. 2, h. 27.

²⁹Ibid.

Dari penjelasan tersebut jelas bahwa penyusunan personalia merupakan sebuah tindak lanjut yang dilakukan dalam proses manajemen yang mana ketika pengorganisasian telah dilakukan langkah selanjutnya yaitu penyusunan personalia (Staffing) yang telah ditentukan melalui proses penarikan dan kemudian ditempatkan serta penentuan tugas mereka masing-masing agar berjalan secara efektif dan produktif dalam mencapai sebuah tujuan dari manajemen.

d. Pengarahan

Menurut M. Manulang, bila rencana pekerjaan sudah tersusun, struktur organisasi ditetapkan dan posisi dalam perusahaan telah diisi, berkewajibanlah pimpinan menggerakkan bawahan, memutar roda mesin perusahaan dan mengkoordinasi, agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat direalisasi.¹⁵ Pendapat tersebut selaras dengan pendapat T.Hani Handoko yang berpendapat bahwa “sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan”.³⁰

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengarahannya merupakan tindak lanjut dari proses manajemen yang sebelumnya telah dilakukan yaitu merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan, kemudian membentuk struktur organisasi dan menyusun atau menetapkan personalia beserta tugas-tugasnya. Barulah langkah selanjutnya seorang pemimpin memberi arahan atau perintah kepada karyawannya untuk bergerak dan merealisasikan tujuan yang telah

³⁰T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, h. 25.

ditentukan. Sedangkan pemimpin mengawasi serta mengkoordinasi pekerjaan para karyawan agar berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

e. Pengawasan

Menurut Winardi “pengawasan adalah seorang manajer harus mampu mengupayakan agar hasil aktual dari organisasi sesuai dengan hasil yang direncanakan untuk organisasi tersebut”.³¹

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan sebuah tindakan atau cara yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memastikan pekerjaan apa yang telah dilakukan, menilainya, atau bahkan mengoreksi pekerjaan yang telah dilakukan agar dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan ditetapkan.

Dari berbagai pemaparan di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen saling terkait antara satu sama lain mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan, dan dari fungsi-fungsi tersebut memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing.

2. Pengertian Konflik

Konflik berasal dari kata *configure* atau *conficium* yang berarti benturan, yang menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis.³² Secara makna konflik diartikan sebagai adanya reaksi yang muncul dari seseorang karena merasa terancam, baik teritorialnya maupun kepentingannya,

³¹Winardi. *Loc. Cit.*

³²Sulistiyorini dan Fathurrohman Muhammad, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), 296.

dengan menggunakan kekuatan untuk mempertahankan teritorial atau kepentingan tersebut.³³ Sementara Robbins menyebutkan bahwa konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang akan berpengaruh terhadap pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.³⁴

Konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih. Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan /atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Menurut Mulyasa, konflik dapat diibaratkan pedang bermata dua, di satu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, di sisi lain dapat merugikan dan mendatangkan malapetaka jika digunakan untuk bertikai atau berkelahi. Demikian halnya dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan.

³³Asnawir, *Manajemen Pendidikan* (Padang: IB Press, 2006), 319.

³⁴Robbins, SP. *Organizational Behaviour*, (Prentice Hall, Siding), 1979, 23.

Berdasarkan manfaatnya, konflik dapat dikelompokkan ke dalam konflik fungsional dan disfungsional. Menurut Gibson konflik fungsional adalah suatu konfrontasi di antara kelompok yang menambah keuntungan kinerja. Pertentangan antar kelompok yang fungsional dapat memberikan manfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi. Konflik ini tidak hanya membantu tetapi juga merupakan suatu kelompok yang anggotanya heterogen menimbulkan adanya suatu perbedaan pendapat yang menghasilkan solusi lebih baik dan kreatif. Konflik fungsional dapat mengarah pada penemuan cara yang lebih efektif untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan sehingga organisasi dapat hidup terus dan berkembang, Adapun konflik disfungsional adalah konfrontasi atau pertentangan antar kelompok yang merusak, merugikan, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan itu, setiap organisasi harus mampu menangani dan mengelola, serta mengurangi konflik agar memberikan dampak positif, dan meningkatkan prestasi, karena konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan prestasi dan kinerja organisasi.³⁵

Mengenai definisi konflik Afzalur Rahim menyebutkan bahwa konflik merupakan interaksi yang termanifestasikan dari sikap ketidakcocokan, pertentangan atau perbedaan antara identitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.³⁶ Sedangkan Wahyosumidjo mengatakan bahwa konflik merupakan segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan.³⁷

³⁵ Murni, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan*, Diakses 25 November 2022.

³⁶ Afzalur Rahim, *Managing Conflict in Organization*, (Praeger, New York, 1986), 113.

³⁷ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002), 152.

Dalam percakapan sehari-hari, konflik sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok. Situasi konflik tersebut dianggap sebagai situasi yang abnormal dan tidak diharapkan, karena konflik sering dianggap sebagai pengganggu stabilitas yang tidak boleh ada atau jika sudah muncul harus cepat-cepat diselesaikan. Konflik terkadang dianggap sebagai gangguan yang disebabkan oleh tingkah laku orang-orang yang anti keamanan, antisosial, paranoia, senang membuat keributan, dan lain-lain. Akan tetapi, hasil dari pengamatan saksama, hampir semua konflik disebabkan oleh ketidakpahaman, kurang paham, salah paham, atau gagal paham. Selain itu, konflik juga dapat terjadi karena kegagalan berkomunikasi antarpihak sehingga terjadi perbedaan dalam memahami suatu hal.³⁸

Konflik dapat terjadi oleh siapa pun dan dimanapun. Latar belakang munculnya konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan identitas yang dibawa masing-masing individu dalam suatu interaksi sosial. Secara kodrati manusia adalah makhluk individual sehingga masing-masing memiliki sifat, temperamen, atau kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan individu lainnya adalah sikap, perilaku, keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, adat istiadat, keyakinan, fisik, keinginan, harapan, masalah, dan lain-lain. Dengan munculnya perbedaan individual yang dibawa ke dalam interaksi sosial maka situasi konflik yang terjadi dapat disebut sebagai situasi yang wajar dalam kehidupan masyarakat atau organisasi. Dengan demikian, tidak akan ada suatu masyarakat atau organisasi

³⁸Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2018) cet. 1.

dimana pun yang tidak pernah mengalami konflik, baik diantara anggotanya atau dengan masyarakat luar.

Berbagai istilah konflik menyebutkan bahwa konflik merupakan perbedaan pendapat, persaingan ataupun permusuhan. Akan tetapi berbeda pendapat tidak selalu berarti berbeda keinginan. Sedangkan konflik sendiri bersumber dari suatu keinginan, oleh karena itu berbeda pendapat tidak selalu berarti konflik. Tetapi jika perbedaan pendapat tidak dikelola secara baik akan dapat menimbulkan konflik dan pertentangan yang membahayakan, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya kekuatan persatuan dan kesatuan. Persaingan juga tidak sama dengan konflik, akan tetapi persaingan sangat mudah untuk menjurus ke ranah konflik. Begitu juga permusuhan bukan berarti konflik, orang yang saling bermusuhan bisa saja mereka tidak berada dalam keadaan konflik, begitu juga sebaliknya orang yang memiliki konflik bisa saja tidak memiliki rasa permusuhan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan adanya ke tidak sesuaian atau ke tidak cocokan mengenai sudut pandang yang bersumber dari keinginan seseorang atau kelompok dalam menyikapi suatu masalah yang kemudian menimbulkan adanya pengaruh. Pengaruh yang ditimbulkan tidak hanya menjurus pada hal negatif, tetapi bisa juga menjadi hal positif. Sebagaimana pendapat Allport yang dikutip Hanson menyatakan semakin banyak sarjana sosial yang memaparkan bahwa konflik itu sendiri bukan kejahatan, tetapi lebih merupakan suatu gejala yang memiliki pengaruh-pengaruh konstruktif atau

destruktif, tergantung pada manajemennya.³⁹ Oleh karena itu pengaruh positif atau negatif dari adanya konflik tergantung dari bagaimana memanej atau mengelolanya.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi dapat menjadi energi kuat yang diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi serta dapat dijadikan alat untuk suatu perubahan jika konflik dikelola dengan baik, namun sebaliknya akan dapat menurunkan kinerja jika tidak dikelola atau dikendalikan secara baik. Disadari atau tidak, konflik akan selalu ada kapan, dan dimana saja. Hal penting yang dilakukan adalah bagaimana mengelola serta mengatasi terjadinya konflik yang tidak sehat tersebut. Sehubungan dengan itu pimpinan organisasi atau kelompok yang mengalami konflik harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi sumber-sumber dan jenis-jenis dari konflik tersebut sedini mungkin, serta menganalisa akibat-akibat yang mungkin akan timbul. Selain itu juga harus mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan untuk dapat menentukan langkah-langkah preventif yang dilakukan secara tepat.

Konflik muncul karena dipicu oleh beberapa sumber. Dalam hal ini Wahjosumidjo menyebutkan konflik yang terjadi selalu bersumber pada manusia dan perilakunya, disamping pada struktur organisasi dan komunikasi.⁴⁰ Meskipun ada beberapa sumber konflik, tetapi yang sering menyebabkan konflik adalah perilaku manusia. Oleh karenanya, sering terjadi, masalah yang sebenarnya sederhana, tetapi karena perilaku manusianya yang tidak sehat, akhirnya menjadi

³⁹Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, (Allyn and Bacon, Boston, 1990), 273.

⁴⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*, 152.

masalah yang besar. Sementara Gibson menyebutkan bahwa ada tiga hal yang bisa merangsang timbulnya konflik dalam hubungan antar anggota dalam suatu kelompok, yaitu perkara tugas, hubungan, dan proses.⁴¹

Konflik bisa terjadi karena salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun non-material. Dalam hal ini Mulyasa menjelaskan beberapa penyebab munculnya konflik, antara lain:⁴²

1. Perbedaan pendapat. Konflik dapat terjadi sebab adanya perbedaan pendapat dan masing-masing merasa paling benar. Apabila perbedaan pendapat ini meruncing dan mencuat ke permukaan, maka akan menimbulkan ketegangan.

2. Salah paham. Adanya kesalahpahaman (misunderstanding), misalnya tindakan seseorang yang bertujuan baik, akan tetapi dianggap merugikan oleh pihak lain. Kesalahpahaman ini akan menimbulkan adanya rasa kurang nyaman, kurang simpati dan kebencian.

3. Salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan. Konflik dapat terjadi karena tindakan salah satu pihak yang dianggap merugikan pihak lain atau masing-masing pihak merasa dirugikan. Pihak yang dirugikan merasa kesal, kurang nyaman, kurang simpati sehingga menimbulkan kebencian. Dan pada akhirnya dapat menimbulkan konflik yang mengakibatkan kerugian baik secara materi, moral maupun sosial.

4. Perasaan yang terlalu sensitif. Konflik dapat terjadi karena perasaan yang terlalu sensitif, mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi karena pihak

⁴¹James Gibson, *Organization, Behavior, Structures, Processor*, (Boston: Mc Grawhill, 2004), 252- 253.

⁴²Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 241-242.

lain terlalu sensitif maka dianggap merugikan, dan menimbulkan konflik, walaupun secara etika tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah.

Setelah mengetahui penyebab adanya konflik, penting juga mengetahui jenis-jenis konflik, hal tersebut diperlukan sebagai wacana bagaimana seharusnya mengelola konflik tersebut. Mengenai beberapa jenis konflik yang terjadi pada suatu organisasi atau lembaga Mulyasa menyebutkan bahwa konflik dalam suatu lembaga dapat terjadi dalam semua tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup, intraorganisasi, maupun interorganisasi.⁴³

1. Konflik intrapersonal, yaitu konflik internal yang terjadi dalam diri seseorang. Konflik ini akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan sehingga merasa bimbang mana yang harus dipilih untuk dilakukan. Misalnya, konflik antara tugas kerja dengan acara pribadi. Konflik intrapersonal ini juga bisa disebabkan oleh tuntutan tugas yang melebihi kemampuan.

2. Konflik interpersonal, yaitu konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.

3. Konflik Intragroup, yaitu konflik antar anggota dalam satu group dalam satu kelompok. Setiap kelompok bisa mengalami konflik substantif maupun efektif. Konflik substantif terjadi disebabkan adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari satu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi disebabkan adanya tanggapan

⁴³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 243-244.

emosional terhadap suatu situasi tertentu. Contoh konflik intragroup misalnya konflik yang terjadi pada beberapa dosen dalam musyawarah dosen prodi tertentu.

4. Konflik intergroup, merupakan konflik yang terjadi antar kelompok. Konflik intergroup terjadi disebabkan adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan. Misalnya konflik antara kelompok guru seni budaya dengan kelompok guru fisika. Kelompok guru seni budaya berpresepsi bahwa dalam pembelajaran lagu tertentu dan melatih pernafasan perlu disuarakan dengan keras, sementara kelompok guru fisika merasa terganggu sebab para peserta didiknya tidak konsentrasi dalam belajar.

5. Konflik intraorganisasi, merupakan konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya konflik antara bidang LPM dengan bidang kemahasiswaan. Konflik intraorganisasi meliputi empat sub jenis, yaitu:

a. Konflik vertikal, yang terjadi antara pimpinan dan bawahan yang tidak sependapat tentang cara terbaik dalam menyelesaikan sesuatu. Misalnya antara ketua program studi sekolah dengan dosen.

b. Konflik horizontal, yang terjadi antara departemen yang memiliki hirarki yang sama dalam organisasi, misalnya konflik antar dosen, konflik antar karyawan.

c. Konflik lini-staf, terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini. Misalnya konflik antara kepala jurusan dengan tenaga administrasi.

d. Konflik peran, merupakan konflik yang terjadi karena seseorang mempunyai lebih dari satu peran. Misalnya kepala jurusan menjabat sebagai ketua program studi.

Sementara menurut Wahjosumidjo ada empat macam konflik peran yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik yang muncul dari seorang penentu peran (intra sender role conflict).
- 2) Konflik yang muncul dari dua atau lebih penentu peran (intersender role conflict).
- 3) Konflik yang terjadi karena adanya benturan dua peran yang dimiliki oleh seseorang (interrole conflict).
- 4) Konflik yang terjadi antara masalah kewajiban dan masalah pribadi seseorang (person role conflict).

e. Konflik interorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar organisasi. Konflik interorganisasi terjadi karena mereka saling memiliki ketergantungan satu sama lain, konflik terjadi pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lain. Misalnya, konflik yang terjadi antara lembaga perguruan tinggi dengan salah satu organisasi masyarakat. Semua bentuk-bentuk konflik tersebut akan menimbulkan konsekuensi.

Secara umum konflik dapat terjadi karena (1) SARA (suku, agama, ras, dan antargolongan), ancaman status, penduduk pendatang dengan penduduk asli, WNI dengan pribumi, antar warga yang bertikai (konflik horizontal); (2) salah satu atau kedua belah pihak menunjukkan permusuhan dan menghalangi usaha masing-masing untuk mencapai tujuan; (3) persaingan tidak sehat; (4) perbedaan persepsi (contrasting perceptions) terutama dalam interpretasi dalam bahasa dan makna hukum; (5) hambatan-hambatan komunikasi; (6) ketidaksesuaian dengan visi, misi,

tujuan, sasaran, policy, strategi, dan aksi yang telah disepakati atau terjadi ketidakpercayaan atau kecurangan; (7) kepribadian yang tidak cocok antara satu dengan yang lainnya (personality clashes); (8) orang-orang mempunyai tugas-tugas yang saling bergantung satu sama lain yang membutuhkan kerja sama, namun sasarannya berbeda atau terjadi konflik kepentingan (conflict of interest); (9) orang-orang yang dipaksa bekerja keras dalam waktu yang lama; (10) perbedaan dalam nilai dan keyakinan (different sets of values) yang menyebabkan curiga, salah pengertian, dan permusuhan.⁴⁴

3. Manajemen Konflik

Manajemen konflik sering diartikan sebagai rangkaian aksi dan reaksi, di antara pelaku konflik maupun pihak luar yang membantu (penengah) dalam menangani suatu konflik. Manajemen konflik juga diartikan sebagai suatu pendekatan yang berorientasi pada proses penyelesaian konflik, melalui kegiatan merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan dengan berbagai bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) kepada para pihak yang terlibat konflik. Upaya ini dilakukan untuk memengaruhi posisi dan kepentingan (interests), serta interpretasi masing-masing pihak sehingga yang dibutuhkan oleh pihak penengah (di luar yang berkonflik) adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena pihak penengah akan melakukan komunikasi secara efektif di antara para pihak, dan mereka yang bertikai harus memiliki kepercayaan terhadapnya.

Manajemen Konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga

⁴⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, ...*, hal. 506.

mendapatkan resolusi yang diinginkan. Dalam sudut pandang demokrasi, manajemen konflik akan berbicara perihal bagaimana konflik ditangani secara konstruktif, membawa pihak yang berkonflik ke dalam suatu proses yang kooperatif, serta merancang sistem kooperatif yang praktis untuk mengelola perbedaan secara konstruktif. Melalui manajemen konflik, konflik akan dikelola sehingga dapat membatasi aspek negatif dan meningkatkan aspek positif dari konflik yang terjadi.⁴⁵

Menurut Ross at al. (1993) sebagaimana yang dikutip Ekawarna manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga, dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu, yang mungkin atau tidak mungkin akan menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik yang berdampak pada situasi ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau mungkin agresif. Manajemen konflik dapat dilakukan secara sendiri, atau dapat meminta bantuan pihak ketiga dalam memecahkan masalah. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik merujuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku, dan bagaimana mereka memengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik yang terjadi.⁴⁶

Sementara Minnery menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota merupakan proses. Minnery juga berpendapat bahwa proses manajemen konflik perencanaan kota merupakan bagian yang rasional dan bersifat iteratif, artinya bahwa pendekatan model manajemen

⁴⁵https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_konflik

⁴⁶Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stress* (Jakarta : Bumi Aksara 2018) hal, 78.

konflik perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal. Sama halnya dengan proses manajemen konflik yang telah dijelaskan diatas, bahwa manajemen konflik perencanaan kota meliputi beberapa langkah yaitu: penerimaan terhadap keberadaan konflik (dihindari atau ditekan/didiamkan), klarifikasi karakteristik dan struktur konflik, evaluasi konflik (jika bermanfaat maka dilanjutkan dengan proses selanjutnya), menentukan aksi yang dipersyaratkan untuk mengelola konflik, serta menentukan peran perencana sebagai partisipan atau pihak ketiga dalam mengelola konflik. Keseluruhan proses tersebut berlangsung dalam konteks perencanaan kota dan melibatkan perencana sebagai aktor yang mengelola konflik baik sebagai partisipan atau pihak ketiga.⁴⁷

Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk membangun dan mempertahankan kerja sama yang kooperatif dengan para bawahan, teman sejawat atasan dan pihak luar. Beberapa bentuk perilaku manajemen konflik seperti tawar menawar, dan pemecahan masalah secara integrative, merupakan pendekatan untuk menangani konflik yang menyangkut seorang manajer dan pihak lain yang bantuannya dibutuhkan untuk mencapai sasaran pekerjaan.

Dengan demikian manajemen konflik merupakan suatu proses serta upaya-upaya konstruktif untuk melakukan perbaikan. Para pelaku konflik sebenarnya melibatkan diri mereka untuk membentuk tatanan baru dalam pertentangan yang terjadi.

⁴⁷ Tualeka, M. Wahid Nur. "Teori konflik sosiologi klasik dan modern." *Al-Hikmah* 3.1 (2017): 32-48.

Berkaitan dengan manajemen konflik, Fisher sebagaimana dikutip Rusdiana (2015:171) menggunakan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi dan tujuan secara keseluruhan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras.
- b. Penyelesaian konflik bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.
- c. Pengelolaan konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
- d. Resolusi konflik menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan tahan lama di antara kelompok-kelompok yang berkonflik.
- e. Transformasi konflik mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negative dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.

Tahapan-tahapan di atas merupakan satu kesatuan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik sehingga setiap tahap akan melibatkan tahap sebelumnya, misalnya pengelolaan konflik akan mencakup pencegahan dan penyelesaian konflik.⁴⁸

Upaya penanganan konflik sangat penting dilakukan, hal ini disebabkan karena setiap jenis perubahan dalam suatu organisasi cenderung mendatangkan konflik. Perubahan institusional yang terjadi, baik direncanakan atau tidak, tidak hanya berdampak pada perubahan struktur dan personalia, tetapi juga berdampak

⁴⁸ Rusdiana, 2015, *Manajemen Konflik, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.2016

pada terciptanya hubungan pribadi dan organisasional yang berpotensi menimbulkan konflik. Di samping itu, jika konflik tidak ditangani secara baik dan tuntas, maka akan mengganggu keseimbangan sumberdaya, dan menegangkan hubungan antara orang-orang yang terlibat.

Menghadapi konflik yang tidak terelakkan dalam sebuah organisasi, maka konflik yang timbul ini hendaklah dikelola sehingga dapat menjadi sebuah alat yang digunakan organisasi dalam proses beradaptasi atas perubahan yang terjadi. Pemimpin organisasi harus bisa mengambil sikap dengan cepat, karena jika tidak segera diatasi akan menyebabkan tersendatnya pertumbuhan organisasi itu sendiri.

Untuk menangani konflik ada tiga tahapan dalam mengelola konflik, yaitu:

- a) Perencanaan analisis konflik. Pada tahap ini dilakukan identifikasi konflik yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. Jika konflik sudah dalam tahap terbuka akan dapat mudah dikenal, tetapi jika masih dalam tahap potensi (tersembunyi) perlu diberi stimulus akan menjadi terbuka dan dapat dikenal.
- b) Evaluasi konflik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi apakah konflik tersebut sudah mendekati titik patah, sehingga perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif. Atau konflik tersebut masih berada ada sekitar titik kritis yang justru menimbulkan dampak positif. Atau justru baru dalam tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif.

- c) Memecahkan konflik. Pada tahap ini kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi, termasuk memberi stimulus jika memang konflik masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka.

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi. Anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik. Perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik (destruktif), apalagi jika tidak disertai pemahaman yang memadai terhadap ide-ide yang berkembang.

Ada tiga sudut pandang terhadap konflik yang terjadi dalam organisasi, yaitu aliran tradisional, aliran behavioral, dan aliran interaksi. Pertama, aliran tradisional menyatakan bahwa konflik dipandang sebagai sesuatu yang jelek, tidak menguntungkan, dan selalu menimbulkan kerugian dalam organisasi. Oleh karena itu, konflik harus dihindari dan dicegah dengan cara menemukan sumbernya dan diatasi. Kedua, aliran behavioral memandang konflik sebagai sesuatu yang alamiah, wajar terjadinya dalam organisasi, karena tanpa dicipta, konflik mesti terjadi dalam organisasi. Atas dasar itu, konflik tidak selamanya merugikan, tetapi juga dapat menguntungkan bilamana dikelola dengan baik. Ketiga, aliran interaksi yang memandang konflik dalam suatu organisasi seharusnya diciptakan (dirangsang). Pandangan ini dilatarbelakangi oleh konsep bahwa "organisasi yang tenang, harmonis, penuh kedamaian, maka kondisinya akan menjadi statis, mandek

(stagnasi) dan tidak inovatif. Akibat selanjutnya organisasi tidak dapat bersaing untuk maju.⁴⁹

Konflik dapat menguntungkan dan juga dapat merugikan dalam kehidupan organisasi secara nyata. Konflik yang menguntungkan disebut konflik fungsional, sedangkan konflik yang merugikan disebut konflik disfungsional. Konflik akan menjadi fungsional atau bermanfaat apabila kedua belah pihak yang berkonflik saling menyemangati untuk saling memperbaiki kesalahan masing-masing, bukannya saling menjatuhkan, saling menghalangi pencapaian tujuan, dan saling mementingkan kepentingan sendiri. Karena hal inilah yang dapat menyebabkan konflik menjadi disfungsional atau merugikan.⁵⁰

Metode yang sering digunakan untuk menangani konflik adalah pertama dengan mengurangi konflik; kedua dengan menyelesaikan konflik. Untuk metode pengurangan konflik salah satu cara yang sering efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu (*cooling thing down*). Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum menyentuh persoalan yang sebenarnya. Cara lain adalah dengan membuat “musuh bersama”, sehingga para anggota di dalam kelompok tersebut bersatu untuk menghadapi “musuh” tersebut. Cara semacam ini sebenarnya juga hanya mengalihkan perhatian para anggota kelompok yang sedang mengalami konflik. Cara kedua dengan metode penyelesaian konflik. Cara yang ditempuh adalah dengan mendominasi atau menekan, berkompromi dan penyelesaian masalah secara integrative.

⁴⁹ Soetopo, Hendyat, 2016, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: Rosda

⁵⁰ Triatna, Cepi, 2015, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: Rosda

Adanya perubahan atau inovasi dapat menjadi timbulnya konflik, terlebih jika tidak dibarengi dengan pemahaman yang baik terhadap ide-ide baru. Tidak semua konflik merugikan organisasi, konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi sebagai satu kesatuan. Untuk menata konflik dalam organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi.⁵¹

4. Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manajer*), dan sebagainya.⁵²

Menurut E. Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, ia mengemukakan pendapat bahwasanya sebagai educator peran kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi

⁵¹ Subandi, Bambang, 2016, *Manajemen Organisasi dalam Hadis Nabi*, Yogyakarta: INDeS

⁵²https://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_sekolah.

profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.⁵³

Dari penjelasan tersebut jelas bahwa kepala sekolah harus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru di dalam kelas. Dan faktor pengalaman kepala sekolah akan sangat menentukan dan mempengaruhi sekali bagaimana profesionalisme seorang kepala sekolah. Karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mampu menentukan strategi seperti apa yang akan dilakukan dalam mengembang dan memperbaiki kinerja para guru dan para staff yang ada di sekolah.

Selain itu kepala sekolah juga sebagai administrator maksudnya adalah selain menjadi seorang pemimpin dalam sekolah, kepala sekolah juga harus dapat melakukan tugas-tugas administrasi sekolah seperti pengelolaan arsip-arsip sekolah, data-data guru dan siswa, serta tugas-tugas yang umumnya dilakukan oleh seorang administrator. Menurut E. Mulyasa, secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.⁵⁴

Kepala Sekolah juga sebagai Manajer. Manajer merupakan seorang yang memimpin dalam sebuah organisasi. Tugas seorang manajer adalah menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen seperti merencanakan, menentukan struktur organisasi, mengarahkan, dan mengawasi demi mencapai target telah

⁵³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. 3, h. 100.

⁵⁴Ibid

direncanakan dan ditetapkan. Dan apabila disekolah sosok manager adalah kepala sekolah, kepala sekolah yang berperan besar dalam melaksanakan fungsi-fungsi dari manajemen tersebut dengan bantuan dari staff sekolah dan para guru. Peran dan strategi yang diterapkan kepala sekolah sebagai seorang manajer akan sangat menentukan perkembangan sebuah sekolah. Oleh karena itu tingkat profesionalisme seorang kepala sekolah akan sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai.

Kepala Sekolah sebagai Supervisor. Kepala sekolah selain tugasnya sebagai pemimpin dalam sekolah, ia juga harus dapat mengawasi dan mengendalikan apa yang dikerjakan oleh para guru dan para staff disekolah, hal tersebut dilakukan agar apa yang dikerjakan oleh bawahannya dapat sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang akan dicapai. Menurut E. Mulyasa jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁵

Dari penjelasan dari E. Mulyasa tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah sebagai supervisor harus dapat mengawasi dan mengendalikan kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan, hal tersebut dilakukan untuk mengendalikan kegiatan pendidikan yang sedang berlangsung disekolah agar dapat berjalan sesuai dengan arah tujuan yang ingin dicapai.

⁵⁵Ibid

Menurut Wahjosumijo (sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, ia mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”. Lebih lanjut dijelaskan oleh E. Mulyasa, bahwa kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.⁵⁶

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin (leader) haruslah memiliki beberapa hal yang harus dimiliki dalam memimpin serta mengendalikan sekolah. Kemampuan tersebut adalah kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan profesional, serta kepala sekolah juga harus mampu mengambil keputusan dan berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut dibutuhkan kepala sekolah untuk mengetahui tingkat keprofesionalan seorang kepala sekolah.

Kepala Sekolah sebagai Innovator. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.²⁵ Lebih lanjut dijelaskan oleh E. Mulyasa, “kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional,

⁵⁶Ibid

dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Dari penjelasan E. Mulyasa tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai innovator harus memiliki cara-cara yang tepat dalam memberikan teladan yang baik kepada para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, serta dapat mengembangkan model dan proses pembelajaran yang inovatif. Karena seorang kepala sekolah sebagai innovator akan terlihat ketika ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel sebagaimana yang telah dijelaskan oleh E. Mulyasa sebelumnya.

Kepala Sekolah sebagai Motivator Menurut E. Mulyasa “sebagai pimpinan dalam sekolah seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya”.²⁷ Lebih lanjut dijelaskan oleh E. Mulyasa, yang mengatakan “motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB)”.⁵⁷

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang motivator harus memiliki cara yang tepat dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan.

B. Urgensi Konflik Sosial

⁵⁷Ibid

Jika dilihat dari aspek sosial budaya dan geografis, kemajemukan Indonesia dapat dibagi dalam dua dimensi besar. Pertama, kemajemukan vertikal yang tergambar dalam struktur masyarakat yang memiliki perbedaan lapisan dan strata sosial antara lapisan atas dan lapisan bawah. Kedua, kemajemukan horisontal yang tergambar dari adanya kesatuan-kesatuan sosial yang berdasarkan perbedaan suku, agama, adat istiadat dan kedaerahan (letak geografis).⁵⁸

Realitas kemajemukan ini menjadi potensi besar bagi bangsa Indonesia sekaligus potensi konflik dalam kerawanan sosial sebab sangat rawan terjadinya pertentangan berbagai kepentingan di antara kelompok-kelompok yang berbeda. Beberapa peristiwa muncul dan berkejolak karena adanya pertentangan dengan membawa isu SARA (Suku, Agama, Ras, dan Antar golongan) sehingga dengan cepat menyebar menjadi konflik sosial yang menegangkan dan meresahkan, dan agama sering kali menjadi isu yang sangat sensitif dalam masyarakat yang majemuk. Dalam kajian Badan Litbang Kementerian Agama RI disebutkan bahwa berbagai peristiwa konflik sosial yang terjadi pada awalnya bukan konflik agama, tetapi banyak faktor-faktor sosial yang sering terkait kemudian agama dibawa sebagai faktor legitimasi sekaligus untuk menutupi akar konflik yang sebenarnya.⁵⁹

Konflik sosial merupakan gejala sosial yang bersifat inheren dalam masyarakat dan tentunya masyarakatlah arena pertentangan dan integrasi yang senantiasa berlangsung. Perbedaan dan persamaan kepentingan merupakan

⁵⁸ Pettalongi, Sagaf S. "Islam dan Pendidikan Humanis dalam Resolusi Konflik Sosial." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 2 (2013).

⁵⁹ Mudzhar, M. Atho. 2004. *Kebijakan Negara dan Pembangunan Lembaga Pemimpin Agama dalam Rangka Keharmonisan Hubungan antarUmat Beragama*. Jakarta: Puslitbang Depag.

penyebab konflik dan integrasi sosial yang selalu mengisi kehidupan sosial. Secara etimologis terms konflik berasal dari bahasa latin “con” yang memiliki arti bersama dan “fligere” yang memiliki pengertian benturan atau tabrakan (Setiadi dan Kolip, 2011). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan istilah konflik berarti percekocokan, perselisihan dan pertentangan sedangkan kamus sosiologi mendefinisikan konflik sebagai proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku. Beberapa pengertian konflik ; (a) Nimran (1996) mendefinisikan konflik sebagai kondisi yang dipersepsikan pihak tertentu, baik individu, kelompok dan lainnya yang merasakan ketidaksesuaian tujuan dan peluang, (b) Robbins (2006) memberi pengertian konflik sebagai proses yang berawal dari satu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Konflik bagi Marx merupakan titik paling sentral dalam suatu masyarakat. Sentral yang dimaksud ialah antara kaum kapitalis dan proletar. Berbagai macam konflik diasumsikan untuk peningkatan adanya kekacauan. Kaum kapitalis dan kaum burjois tidak pernah berdamai, dengan demikian masyarakat menjadi pecah karena hanya berbeda status ekonomi saja.⁶⁰ Konflik akan sering terjadi terhadap dua kelompok ini. Lewis A. Coser Konflik bersifat instrument pembentukan dan pemeliharaan suatu struktur sosial. Konflik muncul dan menempatkan di tengah-tengah dua orang atau bahkan lebih. Hubungan antar masyarakat yang semakin akrab juga akan merasakan rasa cinta kasih yang tertanam dalam diri sendiri,

⁶⁰ David Berry, *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 200

sebaliknya semakin besar kekhawatiran seseorang semakin besar juga konflik akan datang. Terjadinya konflik dengan kelompok lain dapat memperkuat identitas kelompok. Menurut Coser, konflik terbagi dalam dua bagian: Konflik Realistis yang pada dasarnya manusia memiliki kekecewaan dalam hubungan relasi. Konflik Non-Realistis pada dasarnya dalam suatu hubungan relasi antar manusia itu memiliki dendam sesama mereka sehingga orang yang dendam itu ingin menghancurkan kebahagiaan orang yang ia dendam. Melihat hal ini kemungkinan terjadinya perbedaan pemikiran yang seharusnya.

Organisasi sering mengalami konflik sosial. Konflik sosial dapat dihasilkan dari berbagai faktor, termasuk variasi dalam tujuan antara anggota kelompok, adanya posisi yang berbeda atau tugas yang ambigu, perbedaan dalam tingkat keterampilan, dan perbedaan dalam struktur insentif atau kompensasi. Sebagai akibat dari konflik atau sebagai risiko. Selain itu, ketidaksepakatan memiliki efek yang baik. Menurut GW Allport, sebagaimana dilansir Mujamil Qomar, semakin banyak peneliti sosial yang berpendapat bahwa konflik bukanlah kejahatan, melainkan gejala yang dapat berdampak positif atau negatif pada cara pengelolaannya.⁶¹

Apapun akar masalahnya dalam suatu konflik sosial pada hakikatnya tetap merugikan semua pihak, terutama kalangan masyarakat bawah sehingga yang dibutuhkan adalah revitalisasi dan proses transformasi nilai dengan lebih mengedepankan hal-hal berikut. (1) Pemahaman fungsional agama dan perubahan pendekatan dari pendekatan misteri menjadi pendekatan yang rasional dan

⁶¹ Faisal, Muhammad. "Manajemen pendidikan moderasi beragama di era digital." *ICRHD: Journal of International Conference on Religion, Humanity and Development*. Vol. 1. No. 1. 2020.

fungsional sehingga nuansa agama menyatu dengan kehidupan, termasuk di dalamnya transformasi nilai agama, penafsiran, dan reaktualisasi sesuai dengan perkembangan masyarakat agar agama tetap dirasakan manfaatnya dan berfungsi dalam kehidupan. (2) Nilai-nilai luhur bangsa, kesadaran atas kemajemukan, dan perlunya sikap inklusif dalam beragama adalah nilai-nilai dasar yang harus dibangun secara sistematis lewat pencerdasan pendidikan dan pembelajaran yang humanis.

C. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah manajemen kepala sekolah dalam mengelola konflik sosial antara peserta didik di SMA Negeri 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala. Penelitian ini membahas tentang manajemen konflik kepala sekolah. Pengelolaan konflik sosial diperlukan karena telah terjadi pertentangan yang memicu ketegangan sosial.

Fenomena konflik sosial ini tampaknya telah menggugah kesadaran bersama untuk perlunya memperkuat kembali penguatan tentang nilai-nilai agama dan sosial dalam dimensi harmoni peserta didik, diantaranya dengan melakukan upaya pengelolaan dan pelaksanaan manajerial yang benar. Dengan bekal internalisasi nilai-nilai agama dan sosial peserta didik akan dihadapkan pada situasi yang memungkinkan bisa berubah melalui manajerial kepemimpinan kepala sekolah.

Jadi implemementasi kepala sekolah dalam memenej konflik sosial merupakan bimbingan sekaligus perbaikan lingkungan sosial lembaga pendidikan untuk mewujudkan peserta didik membangun kebersamaan dan keamanan lingkungan pendidikan.

Berikikut penulis gambarkan kerangka pemikiran tersebut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai *setting* sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dengan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian case study research (Studi Kasus). Menurut Suharsimi Arikunto studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga, atau gejala tertentu.⁶²

Studi kasus masuk dalam penelitian analisis deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan berfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisa secara cepat sampai tuntas. Kasus yang dimaksud berupa tunggal atau jamak, misalnya berupa individu atau kelompok. Di sini perlu dilakukan analisis secara tajam terhadap berbagai factor yang terkait dengan kasus tersebut sehingga akhirnya akan diperoleh kesimpulan yang akurat.⁶³ Studi kasus yang baik harus

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002.), 23

⁶³ Adrian Sutedi, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 61

dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Menurut bugin studi kasus yang menarik adalah kebebasan peneliti dalam objek penelitiannya serta kebebasan dalam menentukan domain yang ingin dikembangkan.⁶⁴

Pendekatan yang penulis gunakan ialah menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan melihat kondisi dan realitas yang ada dilapangan. Metode kualitatif bersifat mendeskripsikan “Analisis Manajemen Konflik Kepala Sekolah dalam mengelola Konflik Sosial Antara Peserta Didik (Studi Kasus di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala”. Penggunaan penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendukung data lapangan yang dianggap cukup menunjang dalam menguraikan dan menganalisis hasil penelitian.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar alamiah. Dengan kata lain, penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia sosialnya.⁶⁵

Dalam melakukan penelitian secara kualitatif ini, peneliti langsung mengambil data-data yang bersumber dari lokasi penelitian sebagai sumber utama dalam pengambilan data. Data-data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber

⁶⁴ Dja;am Satori dan Aan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014),207

⁶⁵Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Cet, 2 ;Raya Leuwinanggung, 2018), 91

baik lewat penelitian maupun buku-buku yang berkaitan dengan penjelasan, akan dianalisis kemudian dijelaskan secara akurat dengan metode kualitatif.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan di SMAN 1 Banawa Tengah Kabupaten Donggala. Maksud dipilihnya lokasi penelitian tersebut dikarenakan tingginya angka konflik antar peserta didik selama beberapa tahun terakhir.

C. Kehadiran Peneliti

Penulis sebagai peneliti bertindak menjadi salah satu bagian instrumen penelitian, sekaligus mengumpulkan data didalam penelitian. Penulis meneliti Manajemen Konflik Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Sosial Antara Peserta Didik dengan cara melakukan wawancara yang intens terhadap informan untuk menghasilkan informasi yang valid.

D. Data dan Sumber Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis yakni data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dilokasi penelitian, dari hasil observasi dan dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang diperoleh lewat dokumentasi dan catatan-catatan yang berkaitan dengan objek penelitian, misalnya: data-data, buku, jurnal, skripsi dan internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data di lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap gejala yang diteliti, dalam arti luas observasi meliputi pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang sedang diteliti. Observasi secara umum dapat dibagi menjadi dua yaitu, observasi atau pengamatan terbuka dan tertutup. Pengamatan terbuka adalah pengamatan dengan objek berada di dalam kondisi saling mengenal, sedangkan dalam pengamatan tertutup, pengamatan berada di luar objek yang diamati⁶⁶ pengumpulan data dengan observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata telanjang tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.⁶⁷

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau informan. Menurut Da de Vanus, wawancara atau interview merupakan alat tukar menukar informasi yang tertua dan banyak digunakan umat manusia dari seluruh zaman⁶⁸. Teknik wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada penyelidikan, pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses Tanya jawab.⁶⁹ Teknik wawancara terdiri

⁶⁶ Nyoman Kuntana, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta : BPF, 1993), 219

⁶⁷ Moh Nasir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), 212

⁶⁸ Da de vanus, *Survey in Social Research* (London : Unwin Hyman, 1990), 36.

⁶⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II* (Yogjakarta : andi Ofset, 1981), 36

dari tiga jenis, yaitu : wawancara terstruktur (*structure interview*), wawancara semi terstruktur (*semistructured interview*), dan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Dalam penelitian ini peneliti berupaya menggunakan ketiga jenis wawancara tersebut. Hal ini peneliti lakukan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi wawancara serta kebutuhan akan informasi yang dapat berkembang setiap saat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan dokumen. Teknik inilah yang digunakan untuk mengetahui data tentang kondisi sekolah yang dimaksud. Dalam penelitian kualitatif, kebanyakan data diperoleh dari sumber manusia, melalui observasi dan wawancara. Ada pula sumber lainnya yang dapat digunakan, diantaranya dokumen, foto, dan bahan statistic. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi. Data dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi partisipasi.

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, terdiri dari dokumen dan rekaman. Studi “dokumen” adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku harian, catatan khusus, laporan tahunan, memo, arsip sekolah, korespondensi, brosur informasi, materi pengajaran, laporan berkala, website.⁷⁰

⁷⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010), 172

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi. Wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁷¹

Adapun teknik yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah atau kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.⁷² Dengan kata lain Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dengan model-model tertentu dengan adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Dengan membatasi

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&B*. (Bandung; alfabeta, 2008),335

⁷² Tjetjep R. R, *Analisis Data Kuantitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992),6.

suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersebut yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu pengambilan kesimpulan dari penulis terhadap data tersebut. Kegiatan analisis yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Verifikasi data membantu menentukan apakah data telah diterjemahkan dengan tepat ketika data [dipindahkan](#) dari satu sumber ke sumber yang lain, lengkap, dan mendukung proses dalam sistem baru. Selama verifikasi, mungkin terdapat kebutuhan untuk menjalankan kedua sistem secara sejajar untuk mengenali perbedaan dan mencegah [kehilangan data](#) yang salah.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan metode *Tringulasi*, yaitu metode pengecekan data terhadap sumber data dengan mengecek kesesuaian sumber data yang diperoleh dengan karakteristik sumber data yang sudah ditentukan penulis, kesesuaian metode penelitian yang digunakan, serta kesesuaian teori dalam tinjauan pustaka dengan hasil penelitian.⁷³

Moleong berpendapat bahwa, “Dalam penelitian diperlukan satu teknik pemeriksaan keabsahan data. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

⁷³Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1 (Cet, 50; Yogyakarta: Andi Yogyakarta 2002), 435-437

1. *Persistent Observation* (Ketekunan Pengamatan)

Yaitu dalam mengadakan obserfasi secara terus menerus terhadap objek penelitian guna untuk memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas.

2. *Triangulasi*

Yaitu pemeriksaan keabsahan data untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data, yaitu dengan cara “membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

3. *Member Chek* (Pengecekan anggota)

Yaitu pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah ditulis oleh peneliti dalam laporan penelitian. Dalam kesempatan suatu pertemuan yang dihadiri oleh para responden atau informan dan beberapa orang peserta pengujian aktif. Peneliti akan membacakan laporan penelitian.⁷⁴

⁷⁴ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: UNM Press, 2005), 82.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala

Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala dimekarkan pada tahun 1908. Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala sekarang adalah Bapak Mohammad Subhan, S.H. Desa Towale terletak di Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala dengan titik koordinat 120.016963 Bujur Timur dan 0,487550 Lintang Selatan. Desa Towale merupakan salah satu dari 8 desa di wilayah Kecamatan Banawa Tengah, yang terletak ± 2.2 KM ke arah Barat dari Ibu kota Kecamatan Banawa Tengah, sehingga apabila menggunakan kendaraan hanya ditempuh ± 15 menit. Desa Towale mempunyai luas wilayah 5,33 KM² , memiliki bentuk permukaan tanah 75 % dataran dan 25 % lagi adalah Pegunungan. Selain itu, keberadaan Desa Towale dari permukaan laut berada diketinggian 7 Meter.⁷⁵

Iklm Desa Towale, sebagaimana desa-desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut, mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam yang ada di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah. Desa Towale terdiri dari empat (4) dusundengan jumlah penduduk 2.034 Jiwa atau 630 Kepala Keluarga (KK).

⁷⁵ Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022

Adapun Visi dan Misi Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala yaitu:

Visi Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala “Terwujudnya Pelayanan yang optimal melalui Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan, Pemanfaatan Sumber Daya Alam Serta Peningkatan Kapasitas Ekonomi Masyarakat dan Menjadikan Desa Towale Sebagai Desa Unggulan Disemua Sektor Pembangunan Sesuai Potensi Yang Dimiliki Menuju Masyarakat Yang Mandiri, Sejahtera, Aman, Maju, dan Berwibawa di Wilayah Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala “. ⁷⁶

Z, Adapun penjelasan makna Visi Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala adalah:

1. Terwujudnya diartikan sebagai harapan atau cita-cita yang diinginkan Pemerintah Desa.
2. Pelayanan optimal adalah seluruh proses kegiatan menejemen pemerintahan desa dalam rangka melayani masyarakat secara optimal.
3. Peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa dan lembaga kemasyarakatan adalah kemampuan yang dapat diandalkan untuk mampu bersaing dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya.
4. Pemanfaatan sumber daya alam adalah upaya untuk mengelola sumber daya alam secara ekonomis, produktif dan bertanggungjawab demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

⁷⁶ Ibid

5. Peningkatan kapasitas ekonomi masyarakat adalah pemenuhan taraf ekonomi masyarakat pada tingkatan yang lebih baik.⁷⁷

Untuk mewujudkan Visi pemerintahan desa maka ditetapkan misi sebagai pernyataan tujuan, sasaran dan kebijakan yang ingin dicapai untuk pemerintah desa, Misi ini memberikan arah dan pedoman jangka menengah serta merupakan acuan dasar dalam merumuskan kebijakan, program kegiatan selama 5 (lima) tahun ke depan, adapun Misi Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala yaitu:

1. Mewujudkan pelayanan administrasi yang optimal pada pemerintahan desa.
2. Menyiapkan sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa dan lembaga kemasyarakatan yang akuntabel dan bertanggungjawab.
3. Menyiapkan sumber daya alam yang berdayaguna dan berhasilguna untuk masyarakat.
4. Menumbuhkan kapasitas ekonomi masyarakat.
5. Memberikan pelayanan yang baik dan terbuka kepada semua masyarakat.
6. Melaksanakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa bebas dari KKN.
7. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
8. Meningkatkan dan mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai aset pembangunan.

⁷⁷ Ibid

9. Meningkatkan keamanan dan ketertiban.
10. Menyelesaikan persoalan secara damai dan adil, dengan tidak melihat unsur kepentingan pribadi dan keluarga.⁷⁸

Adapun penjelasan makna Misi Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala yaitu:

1. Mewujudkan pelayanan administrasi yang optimal pada pemerintahan desa yang mempunyai tugas melayani masyarakat desa dan menyelenggarakan urusan pemerintahan desa serta pembangunan desa sesuai dengan maksud Misi pertama tersebut.
2. Sumber daya manusia yang akuntabel dan bertanggungjawab artinya bahwa tolak ukur keberhasilan pembangunan desa adalah kemampuan yang teruji sehingga akan mampu, mandiri, partisipatif dan adanya sinergi dalam melaksanakan aktifitas penyelenggaraan pemerintahan desa.
3. Berdayaguna dan berhasilguna adalah bahwa potensi sumber daya alam dapat dikelola secara bertanggungjawab dan memberikan hasil yang nyata bagi pemenuhan kehidupan masyarakat.
4. Menumbuhkan kapasitas ekonomi masyarakat artinya bahwa perekonomian masyarakat diberdayakan, sehingga pendapatan masyarakat menjadi semakin baik.

Sejak Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala, dimekarkan sampai saat penelitian ini dilakukan maka telah ada 19 kepala desa

⁷⁸ Ibid

yang pernah memimpin di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala. Adapun yang pernah menjabat sebagai kepala desa yaitu:

Tabel 1
(Nama Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala)

NO	NAMA KEPALA DESA	TAHUN MEMIMPIN
1.	Karmus Induya	1908-1918
2.	Indele Induya	1918-1923
3.	Ahmad	1923-1935
4.	Latungka	1935-1950
5.	Dola	1950-1960
6.	Bede Lamarauna	1960-1973
7.	Hasan Latjaka	1973-1984
8.	H. Latebo Latjandu	1984-1994
9.	Daud Indele	1994-1997
10.	Aziz Abbas	1997-2000
11.	Erman Lanigi	2000-2005
12.	Arjun Sinanang	2005-2008
13.	Ishak Yolulembah	2008-2010
14.	Adam Amran	2010-2012
15.	Sa'ad Langudja	2012-2015
16.	Awaludin	2015-2017
17.	Arjun Sinanang	2017-2018
18.	Mohammad Rizal, S.Pt	2018-2019
19.	Mohammad Subhan, S.H	2019 Sampai Sekarang

Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Berdasarkan tabel 1 di atas penulis menjabarkan bahwa jumlah kepala desa yang berada di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala adalah sebanyak 19 orang.⁷⁹

Pemerintah desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam pembangunan nasional yang menyeluruh. Kompleksnya aspek-aspek atau bidang yang hendak dibangun ditingkat pemerintah desa adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah Desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintah, disamping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainnya.

Pemerintah desa beserta aparatnya bertugas sebagai administrator penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh sebab itu diperlukan aparat desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerjasama dalam pelaksanaan tugas dan memiliki tanggung jawab. Keberadaan aparat Desa yang juga disertai tugas dibidang administrasi, menduduki posisi yang sangat penting karena sebagai organ pemerintah yang paling bawah mengetahui segala kondisi dan permasalahan yang ada diwilayahnya. Informasi tersebut dikoordinasikan pada pemerintah kecamatan karena dibutuhkan dalam pengambilan kebijaksanaan daerah maupun nasional untuk kebutuhan pembangunan secara menyeluruh. Dengan demikian, kepala desa dalam pelaksanaan tugas dituntut untuk

⁷⁹Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Januari 2021.

lebih optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintah. Aparatur pemerintah desa adalah bagian integral dari aparatur pemerintahan Indonesia.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aparatur atau aparat adalah keseluruhan pejabat Negara yang bekerja pada instansi pemerintah. Di dalam menjalankan peran dan fungsinya pemerintah desa, kepala desa dibantu staf-staf yang berfungsi membimbing dan mengendalikan pemerintahan desa. Kehadiran aparatur desa di dalam masyarakat dimaksudkan untuk menumbuhkan gairah, prakarsa serta gagasan baru dalam rangka memperbaiki kehidupan desanya.

Sebagaimana dipaparkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 06 tahun 2014 bahwa di dalam desa terdapat tiga kategori kelembagaan desa yang memiliki peranan dalam tata kelola desa, yaitu: pemerintah desa, badan permusyawaratan desa dan lembaga kemasyarakatan. Dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan di tingkat desa dilaksanakan oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa. Pemerintahan desa ini dijalankan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan di negeri ini. Pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.⁸⁰

⁸⁰ Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Badan permusyawaratan desa adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Badan permusyawaratan desa berfungsi menetapkan peraturan desa bersama kepala desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. BPD berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Anggota BPD adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Anggota BPD terdiri dari ketua rukun warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya. BPD berfungsi menetapkan peraturan desa bersama kepala desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.⁸¹

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kondisi aparat desa yang berada di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala dengan jumlah 13 orang, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2
(Nama Aparat Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala)

NO	NAMA	JABATAN
1.	Mohammad Subhan, S.H	Kepala Desa
2.	Arlin	Sekretaris Desa
3.	Hidayah	Kepala Urusan Keuangan
4.	Zulham	Kepala Urusan Perencanaan
5.	Muamar	Kepala Urusan Tata Kelola dan Umum

⁸¹ Ibid

6.	Munawir	Kepala Seksi Pemerintahan
7.	Muhammad Reza	Kepala Seksi Kesejahteraan
8.	Nur Ainun	Kepala Seksi Pelayanan
9.	Amar	Kepala Seksi Pembangunan
10.	Abdul Hafid	Kepala Dusun 1
11.	Majid Djafar	Kepala Dusun 2
12.	Abdullah	Kepala Dusun 3
13.	Nasrun	Kepala Dusun 4

Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Berdasarkan tabel 2 di atas penulis menjabarkan bahwa jumlah aparat yang berada di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala adalah sebanyak 13 orang.⁸²

Sarana dan prasarana adalah salah satu hal yang menunjang dan mendukung segala proses kegiatan yang ada di desa maupun disuatu lembaga/organisasi, tanpa adanya sarana dan prasarana maka segala proses kegiatan tersebut tidak akan berjalan sesuai keinginan, hal itu karena desa maupun disuatu lembaga/organisasi harus membutuhkan tempat sebagai ruangan untuk pertemuan, rapat dan menjalankan kegiatan yang lainnya. Kemudian media dan peralatan jugasangat dibutuhkan, dengan adanya itu maka segala proses pelaksanaan kegiatan dll, akan berjalan dengan baik.

Pengelolaan sarana dan prasana merupakan Tahap keberlanjutan dimulai dengan proses penyiapan masyarakat agar mampu melanjutkan pengelolaan

⁸²Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Januari 2021.

program pembangunan secara mandiri. Proses penyiapan ini membutuhkan keterlibatan masyarakat, agar masyarakat mampu menghasilkan keputusan pembangunan yang rasional dan adil serta semakin sadar akan hak dan kewajibannya dalam pembangunan, mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, dan mampu mengelola berbagai potensi sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya.

Berikut adalah mengenai sarana/prasarana Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala, yang merupakan penunjang dalam aktivitas penyelenggaraan rapat, pertemuan, sosialisasi dan kegiatan keagamaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3

(Sarana dan Prasarana Kesehatan, Perekonomian, Pendidikan Serta Umum Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala)

NO.	NAMA	JUMLAH
1.	Kantor Desa	1
2.	Pustu	1
3.	Polindes	1
4.	Taman Kanak–Kanak/TK	3
5.	Sekolah Dasar (SD)	2
6.	Madrasah Tsanawiyah (MTs)	1
7.	Posyandu	3
8.	Madrasah Aliyah (MA)	1
9.	Pasar Desa Mingguan	1

10.	Mesjid	4
11.	Musholah	1
12.	Salon	1
13.	Kios	23
14.	Somel	1
15.	Meubel	3
16.	Bengkel	2
17.	Lapangan Olahraga	1
18.	Gedung Serba Guna	1

Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Jadi berdasarkan tabel 3 di atas mengenai tentang sarana dan prasarana yang ada di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Desa Towale tersebut sudah memadai hal itu, dapat dilihat dari jumlah kondisi dan gedung yang dibutuhkan serta fasilitas penunjang lainnya, walaupun masih ada beberapa kekurangan dari jumlah secara keseluruhan hal itu juga diperkuat dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada.

Bapak Mohammad Subhan, beliau mengatakan “bahwa untuk sarana dan prasarana yang berada di Desa Towale itu sudah cukup memadai dikarenakan gedung-gedung, kantor dan fasilitas lainnya sudah cukup untuk dipakai oleh aparat desa dan para masyarakat sebagai tempat untuk pertemuan, rapat, dan musyawarah”.⁸³

Jumlah penduduk Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala adalah 2.034 Jiwa atau 630 Kepala Keluarga (KK). Hal tersebut, dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4, golongan umur pada tabel 5, tingkat pendidikan pada tabel 6 dan mata pencaharian pada tabel 7. Ditinjau dari

⁸³Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Januari 2022.

segi agama dan kepercayaan masyarakat Desa Towale secara keseluruhan beragama Islam, tanpa ada penganut dari agama dan kepercayaan yang lain.

Tabel 4

Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Laki-Laki	1.012
2.	Perempuan	1.022
3.	Kepala Keluarga	630

Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Jadi, berdasarkan tabel 4 di atas mengenai jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 1.012 dan perempuan 1.022

Tabel 5

Golongan Umur

NO.	UMUR (TAHUN)	JUMLAH JIWA
1.	0 Bulan – 12 Bulan	93
2.	12 Bulan – 15 Tahun	324
3.	16 Tahun – 35 Tahun	809
4.	36 Tahun – 55 Tahun	662
5.	56 Tahun – 75 Tahun	474

6.	76 Tahun keatas	417
Jumlah		2.034

Sumber data: Arsip Desa TowaleKecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Jadi, berdasarkan tabel 5 di atas mengenai jumlah penduduk berdasarkan golongan umur adalah 0 Bulan – 12 Bulan 93 orang, 12 Bulan – 15 Tahun 324 orang, 16 Tahun– 35 Tahun 809 orang, 36 Tahun – 55 Tahun 662 orang, 56 Tahun – 75 Tahun 474 orang dan 76 Tahun keatas 417 orang. Data di atas juga bermanfaat untuk mengetahui laju pertumbuhan penduduk Desa Towale dan juga untuk mengetahui jumlah angkatan kerja yang ada.

Tabel 6
Tingkat Pendidikan

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH ORANG
1.	Tidak Sekolah/Buta Huruf	159
3.	Tidak Tamat SD/Sederajat	300
4.	Tamat SD/Sederajat	513
5.	Tamat SLTP/Sederajat	500
6.	Tamat SLTA/Sederajat	509
7.	Tamat D1, D2, D3	10
8.	Sarjana /S-1, S2	43
Jumlah		2.034

Sumber data: Arsip Desa TowaleKecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Jadi, berdasarkan tabel 6 di atas mengenai jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan adalah tidak sekolah/buta huruf 159 orang, tidak tamat SD/ sederajat 300 orang, tamat SD/ sederajat 998 orang, tamat SLTP/ sederajat 599

orang, tamat SLTA/ sederajat 572 orang, tamat D1, D2, D3 10 orang dan sarjana /S-1, S243 orang. Tingkat pendidikan berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia. Proses pembangunan desa akan berjalan dengan lancar apabila masyarakat memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Akses untuk mendapatkan pendidikan cukup sulit karena jarak tempat pendidikan untuk tingkat Perguruan Tinggi sangat jauh dengan pemukiman warga, sehingga kalau dilihat dari data statistik masih rendahnya tingkat pendidikan masyarakat merupakan suatu permasalahan yang harus segera dipecahkan terutama dalam membangun kesadaran masyarakat akan arti pentingnya pendidikan.

Tabel 7
Mata Pencaharian

Tani	Nelayan	Tukang Batu/Kayu	PNS/TNI/Polri	Industri Kecil	Lain-lain
159	438	68	24	222	57

Sumber data: Arsip Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala Tahun 2021-2022.

Jadi, berdasarkan tabel 7 di atas mengenai jumlah penduduk berdasarkan mata pencahariannya adalah tani 159 orang, nelayan 238 orang, tukang batu/kayu 68 orang, PNS/TNI/Polri 24 orang, industri kecil 222 orang dan lain-lain 57 orang. Mata pencaharian penduduk di Desa Towale sebagian besar masih berada disector perikanan dan perdagangan. Hal ini, menunjukkan bahwa sektor perikanan dan perdagangan memegang peranan penting dalam bidang ekonomi masyarakat di Desa Towale.

B. Potensi Pemerintah Dalam Mengembangkan Pariwisata Halal Di Desa Towale

Potensi wisata adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh daerah tujuan wisata, dan merupakan daya tarik agar orang-orang mau datang berkunjung ke tempat tersebut . Potensi pariwisata di Indonesia terbagi menjadi tiga, yaitu wisata alam, wisata budaya, dan wisata buatan. Menurut UU N0.10 tahun 2009, pariwisata sering diartikan sebagai rangkaian kegiatan wisata yang didukung fasilitas dan layanan dari masyarakat, pengusaha, dan pemerintah.

Secara khusus potensi wisata halal merupakan bagian yang terintegrasi dengan masyarakat dan dikelola langsung oleh pemerintah sebagaimana hasil penelusuran penulis terhadap informan berikut:

“Wisata halal yang dimaksud adalah penyediaan layanan yang berupa makanan halal dengan memperhatikan kebersihan makanan tertentu, setiap kali pengunjung datang ke lokasi wisata tentu tujuan utama mereka adalah selain berwisata juga mencari makanan untuk memenuhi liburan bersama keluarganya, dengan penyediaan makanan yang baik serta penyajian yang bersih dapat membangun image wisata lokal semakin lebih baik”⁸⁴

Dengan demikian penyediaan makanan halal merupakan bagian utama dalam merangsang potensi pariwisata, sebagaimana dapat diketahui secara umum wisata halal merupakan pembeda tersendiri dengan wisata lainnya,.

“letak Desa yang strategis dan memiliki mayoritas beragama Islam tentu mengutamakan potensi yang tidak hanya berkutat pada aspek materi melainkan nilai, sarana ibadah, masyarakat yang ramah dan penyediaan tempat-tempat berfoto yang indah dan estetik merupakan rangkaian seluruh potensi dari pariwisata yang kami kelola selaku pemerintah Desa”.⁸⁵

Setelah melakukan proses wawancara terhadap Kepala Desa Towale .maka penulis menyimpulkan bahwa pengutamaan nilai-nilai estetik dalam

⁸⁴ Mohammad Subhan, *Kepala Desa TowaleKecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Juli 2023.

⁸⁵ Mohammad Subhan, *Kepala Desa TowaleKecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Juli 2023.

mendorong pariwisata halal merupakan hal yang sangat diutamakan. Apalagi melihat kondisi masyarakat dan sebagian besar wisatawan merupakan mereka yang beragama Islam.

“Selain persediaan makanan dan tempat kami juga selaku pemerintah desa mengutamakan keamanan dalam mengelola wisata, demi menjaga kenyamanan para wisatawan juga dapat melakukan kontroling terhadap tindakan-tindakan yang mungkin dapat merugikan pendapatan daerah, dengan demikian kami selaku pemerintah desa selalu berkoordinasi dengan Babinsa setempat untuk meninjau sesering mungkin di lokasi wisata dan memastikan wisatawan berlibur dengan tenang bersama keluarga mereka”.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara penulis di atas maka, keamanan merupakan bagian penting dalam pengelolaan desa wisata. Terkait dengan demikian pemerintah desa berupaya berkomunikasi bersama pihak yang berwajib dan tentunya dengan masyarakat dan karyawan yang bekerja disekitar lokasi tersebut. Lebih lanjut penulis mencoba melakukan wawancara mengenai fasilitas yang membantu rasa damai terhadap para wisatawan diantaranya adalah:

“Selain faktor alam, ada pula hal yang menjanjikan untuk tetap menikmati pemandangan, yakni penyediaan gazebo dengan ukuran yang cukup luas, sehingga bagi mereka yang berwisata bersama keluarga dapat terfasilitasi dengan baik. Wisata yang berada di desa Towale tidak hanya meliputi wisata alam semata melainkan wisata budaya yang mana terdapat budaya mpongeo, kawasan cagar budaya, kuliner tradisional yang khas. Biasanya dalam momentum tertentu semua ditunjukkan untuk mengaktualisasikan potensi desa. Dan ini sudah menjadi komitmen kami sebagai pemerintah.”⁸⁷

Kegiatan masyarakat di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala dalam bidang ekonomi banyak terkonsentrasi pada sektor

⁸⁶ Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Juli 2023.

⁸⁷ Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Juli 2023.

informal salah satunya adalah pariwisata. Mereka memiliki cara-cara atau terobosan-terobosan yang sangat berarti dalam menunjang kelangsungan ekonomi keluarga mereka. Seperti suami yang bekerja mencari nafkah di lokasi liburan, para isteri juga ikut membantu suami untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Usaha yang dilakukan oleh para istri di Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala bermacam-macam, tidak hanya berpaku pada mata pencaharian di lokasi wisata halal melainkan ada pula seperti pekerjaan menenun, membuka ruko kecil di depan rumah dan ada juga yang berprofesi sebagai penjual ikan, dimana ikan yang mereka jual adalah ikan hasil tangkapan suami.

“Bila dilihat dari banyaknya potensi yang dimiliki desa Towale, tidak selamanya mereka bergantung pada pencaharian dalam bidang pariwisata melainkan ada pekerjaan-pekerjaan lain yang dapat meningkatkan taraf hidup mereka, namun yang paling mendasar adalah semua yang dikerjakan bermuara pada potensi desa yang diperkenalkan secara luas melalui lokasi wisata seperti bone bula, pusentasi dan bilolia”.⁸⁸

Dapat diketahui bersama bahwa potensi yang dimiliki pemerintah desa harus dimanfaatkan dengan baik sehingga tumbuh perekonomian yang baik pula, kemampuan pemerintah meletakkan dasar sebagaimana wisata yang dicanangkan adalah bagian penting dalam membangkitkan kesadaran masyarakat untuk membantu pemerintah dalam mengembangkan wisata halal.

C. Potensi Kesejahteraan Masyarakat Atas Keberadaan Parawisata Halal Di Desa Towale

⁸⁸ Mohammad Subhan, *Kepala Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 26 Juli 2023.

Kesejahteraan masyarakat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial, bila melihat dewasa ini kesejahteraan dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pendidikan yang baik, pelatihan-pelatihan kelompok sosial di bidang ekonomi dan bisnis tentu tidak lepas dari kebutuhan yang semakin hari semakin bertambah. Hadirnya wisata halal diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Adanya keterbukaan lapangan pekerjaan yang memadai serta adanya kerjasama antara pemerintah diharapkan dapat berdampak pada masyarakat lokal. Sebagaimana penelusuran yang penulis lakukan terhadap informan sebagai berikut”.

“Alhamdulillah saya bersyukur dengan adanya wisata ini kami bisa berjualan, walaupun penghasilannya tidak seberapa tetapi sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup kami yang dulunya serba kekurangan. Dengan adanya wisata bololia ini hamper setiap hari ramai dikunjungi oleh wisatawan berbagai daerah, karena letaknya dengan perkampungan lumayan jauh jadi kami manfaatkan untuk berjualan untuk mencukupi biaya kebutuhan sekolah dan hari-hari”.⁸⁹

Salah satu manfaat pariwisata halal ialah menyatukan keberagaman yang ada. Sebab, pariwisata halal tidak hanya hadir untuk wisatawan muslim, tetapi juga terbuka untuk turis non-muslim dari berbagai wilayah.

“sejauh ini saya sendiri mendapatkan dampak secara langsung dari wisata ini apalagi pada saat hari sabtu dan minggu yang mana merupakan hari pengunjung sangat membludak, ditambah dengan hari libur nasional dan hari raya, sampai-sampai kadang saya kewalahan melayani pembeli dan Alhamdulillah kami bersyukur karena wisata ini sudah menjadi tumpuan kami di sini. Walaupun terkadang pada bulan-bulan tertentu pengunjung sepi karena factor cuaca, karna kami berjualan disekitar pantai yang kadang angin kencang dan hujan lebat”.⁹⁰

⁸⁹ Isa, *Masyarakat Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 05 Agustus 2023.

⁹⁰ Fitra, *Masyarakat Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 05 Agustus 2023.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, Sedikit demi sedikit warga merasakan dampak manfaat yang dirasakan. Manfaat yang dirasakan seperti pemilik warung terutama pemandu perahu wisata bisa sedikit demi sedikit menambah penghasilan atau perekonomian. Masyarakat itu menyadari bahwa pariwisata itu bisa menghasilkan selain daripada Pengembangan Pariwisata di Desa Wisata Towale telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran di masyarakat Desa Towale. Pemuda di Desa Towale dahulu banyak yang tidak memiliki pekerjaan tetapi saat ini telah dapat memiliki berbagai pekerjaan di bidang pariwisata. Lebih lanjut informan menjelaskan sebagai berikut:

“Dulunya saya belum memiliki pekerjaan tetap, hanya jadi kuli yang dipanggil kesana-kemari apabila ada borongan kerja, tapi setelah hadirnya pariwisata yang dikelola pemerintah setempat dan adapula yang dikelola masyarakat, saya sekarang dapat bekerja walaupun gaji yang terbilang masih di bawah tetapi saya bersyukur sudah memiliki pekerjaan tetap. Membawa perahu wisata, dan istri saya menjual minuman. Jadi keduanya kami sudah memiliki pekerjaan tetap dengan pendapatan cukup. Bisa menyekolahkan anak-anak, bisa membeli lauk pauk yang dibutuhkan. Sebelum hadirnya wisata ini susah untuk mencari pekerjaan yang tetap”.⁹¹

Pengembangan Pariwisata di Desa Wisata Towale telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran di masyarakat Desa Towale. “Pemuda di Desa Towale dahulu banyak yang tidak memiliki pekerjaan tetapi saat ini telah dapat memiliki berbagai pekerjaan di bidang pariwisata.

⁹¹ Serly & Roy, *Masyarakat Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 05 Agustus 2023.

Jika dipandang dari dimensi akademis pariwisata didefinisikan sebagai studi yang mempelajari perjalanan manusia keluar dari lingkungannya, termasuk industry yang merespon kebutuhan manusia yang melakukan perjalanan. Lebih jauh lagi pariwisata mempelajari dampak yang ditimbulkan oleh pelaku perjalanan maupun industry terhadap lingkungan sosial budaya, ekonomi, maupun lingkungan fisik setempat.

Selain dampak terhadap pedagang di sekitar kawasan wisata, tentu berdampak pula sebagai industry ekonomi kreatif. Sebagaimana penuturan pemerintah desa setempat tentang pencaanangan yang lebih luas dan diharapkan memberikan dampak yang jauh lebih luas.

“Dampak langsung dari industri pariwisata diantaranya membuka lapangan pekerjaan baru bagi komunitas lokal sehingga masyarakat mendapatkan peningkatan taraf hidup yang layak, dampak ekonomi juga berpengaruh bagi pendapatan daerah dari pajak. Artinya adalah masyarakat secara komunal dapat berkreasi sekreatif mungkin mungkin agar dapat membuat merk dari produk mereka tersendiri dan kemudian mereka tawarkan pada wisatawan, khususnya wisatawan mancanegara yang mulai melirik desa Towale sebagai salah satu desa wisata yang tercatat Di administrasi Negara. Sehingga pengembangan ekonomi semakin cepat dan besar serta semakin membuka jalan untuk generasi ke depannya”.⁹²

Berdasarkan wawancara di atas dapat dikatakan bahwa dampak wisata tidak hanya dirasakan masyarakat golongan bawa atau dalam hal ini pedagang yang berjualan di sekitar. Tetapi, mengarah pada tahap industry lebih besar. Lebih lanjut informan mengatan sebagai berikut:

Pencanangan desa towale sebagai desa wisata oleh pemerintah kabupaten setempat terbilang cukup serius, seperti beberapa pecan yang lalu diadakan panggung budaya dan festival wisata sebagai wujud dan dukungan serius dari pemerintah dengan memperlihatkan berbagai atraksi kebudayaan,

⁹² Arlin, *Sekretaris Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala, wawancara* 10 Agustus 2023.

penyajian kuliner lokal, kunjungan cagar budaya, dan ritus sosial. Tentu hal ini merupakan factor pemberi dampak yang semakin menguatkan bahwa ke depan peningkatan ekonomi akan semakin baik dengan hadirnya pencanangan dari pemerintah yang memfasilitasi semua kebutuhan wisatawan dengan segala bentuk keunikan Desa wisata Towale”.⁹³

Dari berbagai dampak yang dirasakan masyarakat tentu tidak terlepas dari pengelolaan wisata yang baik. Wisata yang baik adalah wisata yang dapat melayani dan memberi rasa aman kepada pengunjungnya. Tidak hanya mementingkan keuntungan semata. Dapat diketahui pula bagaimana peran pemerintah agar senantiasa memberdayakan masyarakat kelas bawah untuk membuka ruang-ruang pekerjaan walaupun hanya berdagang, tetapi lebih jauh pemerintah berkomitmen agar menaruh harapan besar kepada masyarakat sehingga nantinya dampaknya akan semakin besar.

⁹³ Arlin, *Sekretaris Desa Towale Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala*, wawancara 10 Agustus 2023.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang “Analisis Potensi Pemerintah Desa Dalam Mengembang-Kan Parawisata Halal Bagi Dampak Kesejahteraan Masyarakat (Studi Desa Towale, Kec Banawa Tengah, Kabupaten Donggala):, maka penulis dapat mengambil beberapa poin penting untuk dijadikan kesimpulan penelitian, yaitu :

- 1 Analisis Potensi Pemerintah Desa Dalam Mengembang-Kan Parawisata Halal Bagi Dampak Kesejahteraan Masyarakat (Studi Desa Towale, Kec Banawa Tengah, Kabupaten Donggala) dapat dikatakan cukup baik, walaupun masih ada beberapa kendala. Sedangkan hal-hal yang perlu dilakukan untuk mengembangkan wisata halal Antara lain :
 - a. Kondisi ekonomi di desa Towale kecamatan banawa cukup baik, adapun upaya untuk meningkatkan ekonomi masyarakat adalah dengan memperluas dan memberi kebebasan untuk berinovasi teknik penjualan yang lebih baik.
 - b. Perhatian pemerintah setempat sudah cukup baik dalam melakukan pengelolaan dan pendekatan masyarakatnya untuk senantiasa menjadikan desa wisata sebagai pusat berwisata yang aman dan nyaman.
2. Sedangkan manfaat dan solusi Analisis Potensi Pemerintah Desa Dalam Mengembang-Kan Parawisata Halal Bagi Dampak Kesejahteraan Masyarakat

(Studi Desa Towale, Kec Banawa Tengah, Kabupaten Donggala Penulis merumuskan beberapa poin sebagai berikut :

- a. Kepada seluruh masyarakat diharapkan agar untuk mempertahankan semangat perekonomiannya untuk meningkatkan penghasilan yang lebih dan juga bekerja kerja keras dengan semangat yang tinggi.
- b. Diharapkan kepada pemerintah di desa towale Kecamatan banawa tengah agar tetap menjaga dan meningkatkan etos kerja yang tinggi dan tetap bersemangat meski terdapat beberapa kendala dalam mengelola pariwisata. Etos kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan semangat kerja, disiplin kerja dan keterampilan kerja.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian diharapkan mampu menjadi acuan akademis untuk memandu penancangan destinasi wisata pada daerah-daerah tertentu dan diharapkan dapat menjadi bahas diskursus dalam mengelola wisata yang berpusat pada daerah kabupaten donggala.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), 23.
- Asnawir, *Manajemen Pendidikan* (Padang: IB Press, 2006), 319.
- Atho M Mudzhar,.. 2004. *Kebijakan Negara dan Pembangunan Lembaga Pemimpin Agama dalam Rangka Keharmonisan Hubungan antarUmat Beragama*. Jakarta: Puslitbang Depag.
- Bambang Subandi, 2016 *Manajemen Organisasi dalam Hadis Nabi*, Yogyakarta: INDES.
- Cepi Triatna, 2015, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: Rosda.
- David Berry, *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 200
- Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2018) cet. 1.
- Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stress* (Jakarta : Bumi Aksara 2018) hal, 78.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010), 172.
- Faisal Muhammad,. "Manajemen pendidikan moderasi beragama di era digital." *ICRHD: Journal of Internantional Conference on Religion, Humanity and Development*. Vol. 1. No. 1. 2020.

Gibson James, *Organization, Behavior, Structures, Processor*, (Boston: Mc Grawhill, 2004), 252- 253.

Hadi Sutrisno, *Metodologi Research Jilid II* (Yogjakarta : andi Ofset, 1981), 36.

Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, (Allyn and Bacon, Boston, 1990), 273.

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_konflik.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_sekolah.

<https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada tanggal 04 Desember 2022.

Humaini Arifullah Akhmad: *Manajemen Konflik pada MAN 4 Hulu Sungai Tengah dan SMAN 2 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Tesis pada Program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 201

Kholifah Binti Yusnia, *Manajemen Konflik Pendidikan Islam*, JURNAL PIWULANG, Vol. 2 No. 1 September 2019, 11-24.

Kuntana Nyoman, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta : BPFE, 1993), 219.

Manullang M., *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Ghalia Indonesia, 1990), Cet. 13, h. 38-39.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 241-242.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 243-244.

Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. 3, h. 100.

Murni, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan*, Diakses 25 November 2022.

Nasir Moh, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), 212.

Priansa Juni Donni, *Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional*, Bandung: Pustaka Setia, 2017, cet. I, hal. 72.

R. R Tjetjep, *Analisis Data Kuantitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992),6.

Rahim Afzalur, *Managing Conflict in Organization*, (Praeger, New York, 1986),113.

Rusdiana, 2015, *Manajemen Konflik, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.2016

Safrudin Agus M. ; *Manajemen Konflik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Martapura Kabupaten Banjar* Tesis pada program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2018.

Satori Dja'am dan Komariah Aan. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014),207.

Soetopo Hendyat, 2016 *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: Rosda

SP Robbins,. *Organizational Behaviour*, (Prentice Hall, Siding), 1979, 23.

S.Sagaf Pettalongi,. "Islam dan Pendidikan Humanis dalam Resolusi Konflik Sosial." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 2 (2013).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&B*. (Bandung; alfabeta, 2008),335

Sulistiyorini dan Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), 296.

Supendi Cecep, *Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an*. . Tesis pada Program Pascasarjana PTIQ Jakarta 2021.

Terry. R George dan W. Rue Leslie, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 1.T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), Cet.13, h. 11.

Tualeka M Wahid Nur,.. "Teori konflik sosiologi klasik dan modern." *Al-Hikmah* 3.1 (2017): 32-48.

Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, ..., hal. 506.

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Raja Gafindo Persada, Jakarta, 2002), 152.

Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. 2, h. 27.

Yanus de Da, *Survey in Social Research* (London : Unwin Hyman, 1990), 36.