

**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK ORGANISASI
DI SDN TEGAL KUNIR LOR 2 TANGERANG**



Oleh
RUSBIANSYAH PERDANA KUSUMA
1445106143

SKRIPSI
Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

**MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK ORGANISASI
DI SDN TEGAL KUNIR LOR 2 KAB. TANGERANG
(2014)**

Rusbiansyah Perdana Kusuma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran berkaitan dengan sistematika Strategi Penyelesaian Konflik Organisasi di SDN Tegal Kunir Lor 2. Penelitian ini dilakukan pada bulan April hingga Juni 2014. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, Guru Kelas, dan Kepala sekolah. Penelitian ini memiliki tiga subfokus yaitu: *(a) Peta Konflik di SDN Tegal Kunir Lor 2, (b) faktor-faktor penyebab konflik di SDN Tegal Kunir Lor 2, (c) strategi penyelesaian konflik yang dilakukan Kepala Sekolah SDN Tegal Kunir Lor 2.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peta konflik di SDN Tegal Kunir Lor 2 terjadi didalam organisasi dengan melibatkan guru dan kepala sekolah. Bentuk konflik yang ada di SDN Tegal Kunir Lor 2 adalah : *(a) Konflik Vertikal, (b) Konflik Horizontal.* Konflik di SDN Tegal Kunir Lor 2 dipandang sebagai masalah yang menyebabkan perseteruan dan jika tidak dilakukan akan membawa pengaruh negatif. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik di SDN Tegal Kunir Lor 2 adalah: *(a) keterbatasan sumberdaya, (b) komunikasi yang tidak baik, (c) Transparansi pemberian Gajih, (d) perbedaan tujuan dalam mencapai tujuan sekolah.* Dalam melakukan penyelesaian konflik kepala sekolah SDN Tegal Kunir Lor 2 memiliki dua gaya manajemen konflik yang berbeda tergantung tingkat masalah yang dihadapi. Dua gaya manajemen konflik tersebut adalah : *(a) Gaya kolaborasi ketika konflik rumit, (b) gaya akomodasi ketika konflik sederhana.* Konflik akan membawa dampak positif ketika konflik telah diselesaikan dan ditemukan solusi sesuai tuntutan para guru. Dampak dari solusi yang ditemukan sesuai dengan tuntutan adalah, membaiknya iklim organisasi disekolah, kinerja guru yang mengalami peningkatan dikarenakan solusi yang disepakati dijadikan motivasi bagi para guru. Dari kedua efek tersebut sehingga membuat organisasi sekolah lebih produktif. Dalam mencegah konflik yang sama terulang kembali, kepala sekolah melakukan pengawasan pasca konflik dan pengendalian terhadap pihak-pihak yang pernah terlibat dengan konflik.

Kata kunci : Konflik, Penyelesaian.

ORGANIZATIONAL CONFLICT RESOLUTION STRATEGIES

IN SDN TEGAL turmeric LOR 2 KAB. TANGERANG

(2014)

Rusbiansyah Perdana Kusuma

ABSTRACT

This study aims to obtain a picture related to the systematics of Conflict Resolution Strategies in the Organization of SDN Tegal Kunir Lor 2 This study was conducted in April to June 2014 The method used in this study was a descriptive study with a qualitative approach. The data source of this research consists of the principal, class teacher, and school principal. This study has three subfokus namely: (a) Map of SDN Tegal Conflict Kunir Lor 2, (b) the factors that cause conflict in SDN Tegal Kunir Lor 2, (c) conflict resolution strategies made Principal of SDN Tegal Kunir Lor 2. the results of this study indicate that the conflict in SDN Tegal map Kunir Lor 2 occurs within the organization with melibatka teachers and principals. Forms of conflict in SDN Tegal Kunir Lor 2 are: (a) Vertical Conflict, (b) Horizontal Conflict. Conflict in SDN Tegal Lor 2 Turmeric is seen as a problem that caused the feud, and if not done will bring negative influences. The factors that cause conflict in SDN Tegal Kunir Lor 2 are: (a) limited resources, (b) the communication is not good, (c) Transparency giving lard, (d) the difference in achieving school goals. In the resolution of conflicts principal of SDN Tegal Kunir Lor 2 has two of the different conflict management styles depending on the level of problems encountered. Two styles of conflict management are: (a) when the collaboration style complex conflict, (b) simple style accommodation when conflicts. Conflict will have a positive impact when the conflict has been resolved and found solutions as demanded by the teachers. The impact of the solution found is in accordance with the demands, improving organizational climate in schools, teacher performance has increased due to an agreed solution used as motivation for teachers. Of the two effects that make organizations more productive schools. In preventing conflict from happening again, the principal post-conflict monitoring and control of the parties that were involved in the conflict.

Keywords: Conflict, Internal, Resolution.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq, maghfiroh, serta hidayah-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini yang merupakan tugas dan syarat wajib dipenuhi guna memperoleh gelar kesarjanaan dari Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Univeritas Negeri Jakarta. Oleh karenanya, kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada yang terhormat :

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta ibu Dr Sofia Hartati, M.Si sebagai penanggung jawab. Serta Kasubag tata usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi.
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd, serta sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Dr. Neti Karnati, M.Pd.

3. Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga, dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi, Prof. Dr. Madhakomala, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dan Dr. Siti Zulaikha S.Ag, M.Pd sebagai dosen pembimbing II.
4. Para Dosen pengajar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta para staf karyawan di lingkungan Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak Suhaenudin S.Pd. selaku Kepala Sekolah SDN Tegal Kunir Lor 2, bapak embay baihaki, bapak Nana Apriliana dan ibu Nia Kurniasih selaku staff SDN Tegal Kunir Lor yang telah membantu proses penelitian ini.
6. Untuk kedua orangtua penulis, Bapak H. Uding Fathudin (Alm) dan Ibu Hj. Yoyoh Rohmah S.Km, yang tiada henti selalu mendoakan, dan terima kasih telah menjadi motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Untuk Krismita Pryantika, Rahma Handayani, Digri Mutia, Muhammad Ikhzarudin, Sifanisa Aulia, Dinda Febrianti, Putri Bagus Oktaviani, Atikah Ariyanti sahabat yang selalu mendukung peneliti dalam segala aktivitas, khususnya dalam studi dan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2010.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus dan Subfokus Penelitian	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS	9
A. Pengertian Konflik	9
B. Pengertian manajemen konflik	14
C. Penyebab Konflik.....	18

	D. Bentuk Konflik.....	26
	E. Gaya Manajemen Konflik.....	33
	F. Strategi Resolusi Konflik	37
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	54
	A. Tujuan Khusus Penelitian	54
	B. Latar Penelitian	54
	C. Pendekatan dan Metodologi Penelitian	55
	D. Data dan Sumber Penelitian	56
	E. Prosedur Pengumpulan Data dan Perekaman Hasil	58
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	61
	G. Teknik Analisa Data	65
	H. Pemeriksaan Keabsahan Data	66
BAB IV	PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	68
	A. Paparan Data.....	68
	B. Temuan Penelitian.....	89
	C. Pembahasan Temuan Penelitian	91
BAB V	PENUTUP	99
	A. Kesimpulan.....	99
	B. Implikasi	102
	C. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA 104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan gaya manajemen konflik.....	38
Tabel 4.1	Jumlah guru di SDN Tegal Kunir Lor 2 Tangerang	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Siklus Konflik Fungsional (konstruktif).....	32
Gambar 2.2.	Siklus Konflik Disfungsional (Destruktif).....	32
Gambar 2.3	Korelasi Antara Level Konflik dan Kinerja Unit Organisasi	32
Gambar 4.1	Analisis Pemetaan Konflik	75
Gambar 4.2	Faktor-faktor penyebab konflik internal di SDN Tegal Kunir Lor 2 Tangerang	79
Gambar 4.3	Alur resolusi konflik yang dilakukan kepala sekolah SDN Tegal Kunir Lor 2 Tangerang.	87

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka gaya manajemen konflik Thomas and Killman	35
-----------	--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Agenda Penelitian	106
Lampiran 2	Instrumen Wawancara	110
Lampiran 3	Pedoman Penelitian dan Pedoman Wawancara	113
Lampiran 4	Hasil Pengumpulan Data	131
Lampiran 5	Klasifikasi Data	178
Lampiran 6	Reduksi Data	231
Lampiran 7	Dokumentasi Gambar.....	252
Lampiran 8	Dokumentasi Arsip.....	255

