BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama lembaga pendidikan baik itu formal maupun non formal adalah menghasilkan peserta didik yang berkualitas untuk menjadi kader – kader masa depan. Lembaga pendidikan Islam dewasa ini mengalami perkembangan yang amat pesat. Mulai dari tingkat PAUD sampai perguruan tinggi para penggerak pendidikan Islam berlomba – lomba memberikan kualitas dan kuantitas terbaik untuk masyarakat. Hal ini menjadikan persaingan antar lembaga menjadi tak terelakkan. Persaingan ini meliputi sarana prasarana, prestasi hingga tenaga pendidiknya. Banyak dari lembaga tersebut mengerahkan tenaga pendidik *fresh graduate* untuk mendapatkan kualitas terbaik dalam teknik – teknik pengajaran. Namun untuk mencapai tujuan pendidikan tidak hanya diperlukan tenaga – tenaga ahli dan fasilitas yang memadai saja. Dalam suatu lembaga atau sekolah harus ada kesamaan visi dan misi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik atau guru dalam pelaksanaan tugasnya. Para guru *fresh graduate* atau guru muda terkadang memiliki motivasi berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Karena manusia sebagai makhluk sosial memiliki sifat, keinginan, kepribadian dan minat serta tujuan yang berbeda – beda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 bahwa seorang guru harus memiliki 4 standar kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional[2]. Dalam kompetensi sosial, guru dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan orang tua dan masyarakat. Selain itu terdapat pula aspek lain yakni guru harus mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien ini bukanlah hal yang mudah. Komunikasi yang baik akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi kerja diperlukan untuk menyelaraskan visi misi yang akhirnya dapat mencapai tujuan sekolah. Motivasi kerja dapat menurun apabila dalam sekolah terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Peningkatan motivasi dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya. Selama manusia masih hidup di dunia ini, konflik masih akan terus terjadi yang bersumber dari berbagai macam sebab. Namun konflik yang paling sering terjadi ialah konflik yang berasal dari kesalahan komunikasi. Ada konflik yang mudah untuk diatasi namun ada juga konflik yang membutuhkan waktu lama dalam penyelesaiannya, namun ada pula konflik yang turun temurun dari generasi ke generasi sehingga menjadi konflik yang tak terpecahkan atau tak

[2] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tanggal 4 Mei 2007

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terselesaikan.[3] Konflik sendiri dapat diartikan sebagai situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan – tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak.[4] Bagi kebanyakan orang istilah konflik organisasi mempunyai konotasi negatif. Organisasi yang efektif biasanya dianggap sebagai sekelompok individu terkoordinasi yang bekerja untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Sedangkan manajemen konflik diperlukan untuk mengelola persepsi – persepsi berbeda yang terjadi agar tetap terwujud tujuan bersama. Menurut seorang ahli sosiologi Lewis A. Coser konflik dapat memberikan sumbangan yang potensial positif dalam mempertahankan struktur sosial tertentu. Seorang sosiolog fungsionalis Jerman, George Simmel menunjukkan bahwa konflik merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang mendasar, yang berkaitan dengan sikap bekerja sama antar manusia. Dengan kata lain keteraturan lembaga atau sekolah dapat terjaga apabila manajemen konflik dapat dijalankan dengan baik. Sebuah lembaga atau sekolah yang berkualitas memiliki kadar konflik yang berbeda dengan sekolah yang biasa. Karena tentunya semakin tinggi pohon maka akan semakin banyak angin yang menerpa. Adanya pengelolaan konflik bisa saja mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik atau guru. Guru biasanya memiliki motivasi tersendiri dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini meliputi berbagai kebutuhan, antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, *esteem*, serta

[3] Prof. Dr. J. Winardi, S.E, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2012) hlm. 383
[4] Ibid, 384

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan aktualisasi diri. Berbagai kebutuhan ini akan menempati urutan berbeda dalam hidup setiap manusia sesuai dengan motivasi yang didapat.

Lembaga pendidikan formal SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Darul Ulum. Lembaga ini bergerak secara mandiri tanpa bantuan dana dari pemerintah. Sistem pengelolaan lembaga masih menganut gaya kepemimpinan otokratis namun demokratis. Artinya keputusan tertinggi berada dalam naungan yayasan / majlis namun pihak sekolah juga memiliki otonomi sendiri dalam menyelesaikan permasalahan yang ada termasuk konflik yang terjadi. Dalam lembaga pendidikan Islam swasta yang sudah maju seperti SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-Teknologi Jombang, motivasi kerja guru dapat berasal dari berbagai sumber termasuk konflik yang ada. Hal ini menarik penulis untuk membuat penelitian skripsi dengan judul "Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-Teknologi Jombang".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana manajemen konflik di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-Teknologi Jombang ?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-Teknologi Jombang ?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagaimana hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui tingkat manajemen konflik yang terjadi dan tingkat motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang
2. Untuk mengetahui hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang
3. Untuk mengetahui seberapa besar manajemen konflik dapat berhubungan dengan motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang

D. Manfaat penelitian

1. Secara teoretis, sebagai pengembangan keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dalam bidang manajemen konflik dan motivasi kerja
2. Secara praktis, sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan Islam pada umumnya dan bagi SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-TEKNOLOGI Jombang pada khususnya dalam mengahadapi konflik serta meningkatkan motivasi kerja guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Keaslian Penelitian

Peneliti melihat karya – karya terdahulu sebagai perbandingan, dimaksudkan agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Sejauh ini yang meneliti terkait dengan judul penelitian, "Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang", antara lain:

Inom Nasution, Pengaruh Manajemen Konflik, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kota Medan, menjelaskan bahwasanya konflik dapat mempengaruhi berbagai situasi kepemimpinan baik itu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dan motivasi kerja maupun kepuasan kerja dapat juga mempengaruhi konflik.[5]

Muh Iqbal Fadillah, Manajemen Konflik dan Kepemimpinan, menjelaskan agar tujuan organisasi berjalan secara efektif dan efisien maka seorang pemimpin perlu mengetahui konflik dalam organisasi, faktor penyebabnya dan upaya memecahkan serta mengelola konflik tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk menciptakan sistem manajemen konflik yang baik.

Menurut Zaitun dalam Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam, Seorang manajer dalam suatu organisasi mesti memiliki kemampuan menangani konflik

[5] Inom Nasution, "*Pengaruh Manajemen Konflik, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kota Medan*",Jurnal Ilmiah Educational Management, Vol 2, No. 1, Desember 2011

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik yang berdampak positif maupun negatif. Namun yang terpenting adalah mengembangkan pengetahuan yang cukup dan sikap yang positif terhadap konflik yang tidak selalu negative terhadap organisasi.

Tri Atmadji Sutikno, Pengaruh Persepsi Tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN, jurnal ini menjelaskan tentang penngaruh adanya sertifikasi guru dengan penyelesaian konflik dan motivasi kerja antar guru di lingkungan SMKN. Penyebab utama adanya konflik seringkali terjadi karena kecemburuan sosial yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja sehingga terjadipenurunan kualitas kerja guru.[6]

Hasil tinjauan pustaka terhadap penelitian di atas hanya sedikit yang menjadi bahasan penulis, sedangkan penelitian yang berkaitan dengan hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang belum ada. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang karena sekolah ini memiliki sistem manajerial yang baik dan mandiri serta memiliki jumlah siswa yang banyak. Walaupun berada dalam naungan pondok pesantren, sekolah dapat membuktikan kemandirian dalam pengelolaan manajemen sehingga menjadikan SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP- Teknologi Jombang sekolah unggulan yang

[6] Tri Atmadji Sutikno, *Pengaruh Persepsi Tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN*, Jurnal Cakrawala Pendidikan, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

patut diperhitungkan di Kabupaten Jombang.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menunjukkan rangkaian pembahasan secara sistematis sehingga terlihat jelas kerangka skripsi yang akan diajukan. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan konsep pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini akan membahas tentang teori atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu tentang motivasi dan motivasi kerja guru, tujuan motivasi kerja, teori – teori motivasi, konflik dan manajemen konflik, teori terjadinya konflik, sebab dan akibat adanya konflik, cara penyelesaian konflik, hubungan antara manajemen konflik dan motivasi kerja guru, serta hipotesis penelitian yang akan digunakan penulis sebagai pendukung dalam penelitian skripsi.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang metode yang digunakan untuk penelitian skripsi ini. Dalam bab ini akan menguraikan tentang jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik sampling, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab IV Pembahasan. Bab ini adalah inti dari penelitian yang akan menguraikan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum motivasi kerja guru di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-TEKNOLOGI Jombang dan pembahasan tentang hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja guru.

Bab V Kesimpulan. Pada bab ini akan berisi kesimpulan dari penelitian serta saran-saran yang ditujukan untuk kemajuan lembaga yang bersangkutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id