

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi. Para pakar memiliki pandangan yang berbeda dalam mengartikan konflik. Mitchell, B. Setiawan., Dan Rahmi, D menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalah-pahaman.¹

Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan sesuatu yang nyata dan selalu kita jumpai. Konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia. Berbagai macam keinginan seseorang dan tidak terpenuhinya keinginan tersebut dapat juga berakhir dengan konflik. Sebuah konflik sering berawal dari persoalan kecil dan sederhana. Perbedaan sikap dan pendapat termasuk ketidakinginan untuk menerima orang lain, dapat menyebabkan konflik antar perorangan dan sebagainya.² Persoalan yang sederhana apabila tidak segera diselesaikan maka akan bisa menjadi besar dengan seiring berjalannya waktu, oleh karena itu bagaimanapun persoalan yang ada dan seringnya apapun harus segera diselesaikan.

Pandangan para ahli manajemen tradisional yang berkembang sebelumnya, bahwa semua konflik negatif tidak dapat dipertahankan, sehingga dalam perkembangan selanjutnya konflik dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Konflik dipandang sesuatu yang alamiah, yang dalam batas-batas tertentu dapat bernilai positif kalau dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas dapat berakibat fatal.³ Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka *approach* yang baik untuk diterapkan para manajer adalah pendekatan mencoba

¹ Wahyudi wahyu hidayat, manajemen konflik dan stres dalam organisasi (Bandung:ALFABETA,2019), hlm16.

²Fatah Syukur, Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2011), hlm. 159..

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 238.

memanfaatkan konflik demikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan.⁴ Oleh karena itu, seorang pemimpin maupun seluruh anggota masyarakat harus memperhatikan konflik. Ketika seseorang tidak mampu memahami konflik itu sendiri dan tidak mau tahu konflik tersebut maka konflik akan berkepanjangan yang berkakibat terhambatnya kemajuan dan sulitnya mencapai tujuan yang akan diinginkan.

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, di samping ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang juga terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik. Di dalam organisasi manapun terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Dengan demikian, konflik merupakan kewajaran dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam.⁵ Konflik tidak bisa diharapkan untuk tidak ada karena masing-masing orang memiliki gagasannya masing-masing, akan tetapi konflik bisa *dimanage* agar menjadikan suatu persoalan justru menjadi kekuatan tersendiri bagi sebuah organisasi.

Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi yang kuat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan.⁶ Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam.⁷ Konflik tidak bisa selalu dipandang negatif karena kehadiran konflik mampu memberikan hal yang positif apabila dikelola dengan baik. Dengan banyaknya gagasan yang ada dalam organisasi maka bergeraknya organisasi selalu dinamis dan tidak akan mengalami kebuntuan inovasi.

Dalam penyelesaiannya lembaga pendidikan Islam tentu saja memiliki cara tersendiri dalam memahami konflik dan cara *memanage* konflik itu sendiri. Lembaga pendidikan Islam seyogyanya harus mampu menjadi panutan dalam

⁴Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 1.

⁵Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (t.p.: Erlangga, t.t.), hlm. 234-235.

⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 239.

⁷Wirawan, *Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2013), hlm. 1.

setiap menghadapi konflik. Dalam penelitian ini penulis tertarik dengan penanganan konflik yang ada di SMA Al Huda *Boarding School* Tuban yang di kolaborasi dengan Ma'had Bahrul Huda atau pondok pesantren modern. Memerlihatkan kualitas pendidikan yang baik di mata masyarakat Tuban, dilihat dari kualitas pendidikan dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, para siswa-siswi yang rajin, pintar, baik tata kramanya dan alim ilmu agamanya, serta tenaga pendidik yang di miliki khususnya para guru yang ada di SMA Al Huda *Boarding School* Tuban mumpuni dalam mendidik para siswa-siswi dalam mengembangkan kualitas pendidikan formal maupun informal di SMA Al Huda Tuban. Terlebih sarana dan prasarana SMA Al Huda mempunyai gedung dan tempat pendidikan yang nyaman serta mewah, dengan begitu bisa dikatakan begitu sesuai untuk kualitas pendidikan serta mutu pendidikan yang dimiliki SMA Al Huda.

Akan tetapi semestinya kemajuan dari sekolah tersebut tidak luput dari berbagai hal konflik yang pernah di hadapinya baik konflik internal maupun konflik eksternal. Yang mana dengan manajemen konflik dapat membantu mengelola konflik dengan stabil.

Permasalahan internal yang di hadapi SMA Al Huda saat ini adalah kurangnya disiplin guru dalam bekerja, hal ini karena mayoritas guru masih muda sehingga masih banyak ditemui sifat egois yang tinggi, perbedaan pendapat, perselisihan antar anggota, komunikasi yang kurang baik, dan sensitifitas yang tinggi antar guru. Konflik di SMA Al Huda jika tidak ditanggapi dengan baik maka akan terjadi konflik yang berkepanjangan dan akan semakin kompleks. Dalam hal ini pimpinan SMA Al Huda tentu mempunyai strategi khusus untuk mengelola konflik tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mengambil judul penelitian yaitu “Manajemen Konflik Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMA Al Huda *Boarding School* Tuban”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apa faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik di SMA Al Huda Tuban?
2. Bagaimana manajemen penyelesaian konflik di SMA Al Huda Tuban?
3. Bagaimana peningkatan kinerja guru SMA Al Huda setelah terjadinya konflik?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang akan dikaji tersebut, maka tujuan dari penulisan ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor penyebab terjadinya konflik di SMA Al Huda.
2. Mengetahui manajemen penyelesaian konflik di SMA Al Huda Tuban.
3. Mengetahui peningkatan kinerja guru SMA Al Huda setelah terjadinya konflik?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Kegunaan dari penelitian yang penulis lakukan adalah bagi pengembangan ilmu dapat menambah wawasan keilmuan tentang bagaimana manajemen konflik organisasi dan pengelolaanya serta bagaimana menemukan penyelesain Konflik-Konflik organisasi yang ada.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Peneliti mendapat pengalaman yang cukup besar karena dengan diadakan penelitian secara mendalam, dapat menambah wawasan pengetahuan tentang bagaimana cara manajemen konflik. Khususnya organisasi pendidikan sekolah dalam mengatur Konflik sebagai upaya peningkatan kinerja guru di sekolah.
- 2) Peneliti ingin memberikan informasi dan wawasan kepada para pembaca tentang manajemen Konflik serta bagaimana pengelolaan konflik dengan baik terlebih bagi pemimpin organisasi sekolah dalam mengatur Konflik sebagai upaya peningkatan kinerja guru di sekolah.

b. Bagi Pendidik

Pendidik diharapkan dapat menerapkan kinerja yang lebih baik dari beberapa Konflik yang telah di selesaikan, Sehingga dari pengalaman yang telah di jalani dapat meningkatkan pengalaman kerja yang baik.

c. Bagi Peserta Didik

Selain mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, peserta didik dapat melaksanakan pendidikan dengan nyaman dan berkembang dan lebih baik jika kualitas dari tenaga kerja pendidikan baik.

E. Penelitian Terdahulu

Pada bab ini penulis menyajikan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul dengan penelitian yang penulis lakukan. Pembahasan tentang penelitian terdahulu di lakukan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Dalam penelitian ini penulis mengambil tiga penelitian terdahulu antara lain :

1. Jurnal Anzizhan

Jurnal yang di susun oleh Anzizhan dengan judul konflik dalam organisasi sekolah. Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menguji sejauh mana jenis konflik yang berbeda mampu berinteraksi dengan formalisasi yang berbeda dalam mewujudkan atau menolak perubahan. Metode yang di gunakan dalam penelitan tersebut adalah Metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik merupakan hal yang alamiah dalam setiap organisasi. dengan kata lain, hampir tidak ada satu organisasi yang tidak pernah mengalami konflik. Itu artinya, konflik dalam organisasi menjadi suatu keniscayaan. Tinggal saja, skala konflik yang terjadi besar atau kecil. Berdampak luas atau dampak kecil saja. Sebab ada konflik yang justru memberikan kekuatan atau dampak positif bagi personil organisasi untuk berubah kepada yang lebih baik. Yang membedakan dari penelitian ini adalah memaparkan bagaimana langkah-langkah penyelesaian konflik dengan baik, dan bagaimana mengelola konflik supaya tetap stabil.⁸

2. Tesis Sutarjo

Tesis yang ditulis oleh Sutarjo, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, yang berjudul "Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman". Hasil penelitiannya adalah konflik yang muncul di pondok pesantren disebabkan karena manajemen yang kurang baik ditandai dengan buntunya komunikasi antara pengasuh pondok pesantren dengan yayasan, pendelegasian wewenang dari pihak yayasan kepada pengasuh pondok pesantren yang kurang jelas serta hubungan pondok pesantren dengan warga masyarakat

⁸ Anzizhan, Konflik Dalam Organisasi Sekolah, (Uin Sumatera Utara Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015)

setempat yang kurang harmonis. Upaya menyelesaikan konflik dengan dialog dan negosiasi. Dan terdapat faktor yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik diantaranya adalah budaya lokal, toleransi, dan rasa saling menghormati diantara mereka. Fokus penelitian ini adalah manajemen konflik dalam pondok pesantren.⁹

3. Tesis Siti Jumaidah

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Ahmad Zaidun, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, yang berjudul “Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati)”. Adapun hasil penelitiannya konflik yang terjadi karena perebutan akses(sumber) yang sama oleh dua pihak, terlanggarnya kebutuhan dasar manusia serta persepsi antara pihak - pihak yang bertikai. Dan konflik yang terjadi di yayasan tersebut dikelompokkan kedalam konflik fungsional dan disfungsional. Sedangkan untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan metode supermasi (otoritas) dan kompromi model smoothing dan mediasi. Fokus penelitian ini kepada melihat bagaimana bentuk-bentuk konflik dan kejadiannya serta mengelola konflik.¹⁰

⁹ Sutarjo, Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012).

¹⁰ Ahmad Zaidun, Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati), Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2009).