

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Fenomena konflik merupakan situasi yang sering terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, baik dalam masyarakat dalam skop yang besar seperti konflik bangsa dan bernegara, konflik dalam instansi atau organisasi, maupun masyarakat dalam skop yang kecil, seperti keluarga bahkan konflik terhadap pribadi diri sendiri, atau yang dikenal dengan konflik psikologis. Konflik yang berkepanjangan tidak hanya berpengaruh pada psikis masyarakat namun juga berpengaruh pada rusaknya interaksi sosial. Untuk mencegah, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik, maka diperlukan pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola konflik tersebut, agar tercipta suasana yang aman, nyaman, tenang, dan damai.

Konteks lembaga pendidikan, Manajemen konflik yang baik memiliki efek positif terhadap kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, dan atmosfer kerja. Menurut Hasanah (2020), manajemen konflik merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja<sup>1</sup>. Kunci dari efektifitas manajemen konflik di lembaga pendidikan adalah kemampuan dan inovasi pimpinan lembaga dalam mengombinasikan atau memilih strategi manajemen konflik yang paling tepat. Karena itu, Manajemen konflik di lembaga pendidikan sangat urgen untuk dikaji.

---

<sup>1</sup> Hasanah(2020) Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 10.1 (2020).

Tak terkecuali di Madrasah/Madrasah sebagai bentuk organisasi kecil menuntut kemajuan dan perkembangan dalam berbagai aspek. Baik perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, budaya maupun organisasi. Maka semakin besar ukuran suatu organisasi semakin maka akan cenderung menjadi kompleks keadaannya. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal seperti kompleksitas alur informasi, kompleksitas komunikasi, kompleksitas pembuat keputusan, kompleksitas pendelegasian wewenang dan sebagainya.

Kompleksitas lain adalah sehubungan dengan sumber daya manusia. Seperti kita ketahui bahwa sehubungan dengan sumber daya manusia ini dapat diidentifikasi pula berbagai kompleksitas seperti kompleksitas jabatan, kompleksitas tugas, kompleksitas kedudukan dan status, kompleksitas hak orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan<sup>2</sup>

Sama halnya Kreither mengemukakan konflik dapat ditinjau dari proses, konflik dapat terjadi jika satu pihak atau kelompok melihat pihak lain memiliki sikap yang negatif atau berbeda tentang hal-hal yang dipedulikan atau konflik dapat terjadi jika satu pihak merasa yang dimauis atau pihak lain itu ditentang atau disikapi secara negative oleh pihak lain<sup>3</sup>

Berdasar pada penelitian Pendahuluan, Madrasah Ibtidaiyah Al zudiniyah Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu Madrasah swasta yang ada di Kecamatan Wanayasa yang sedang berkembang namun ditemukan bahwa kinerja guru di Madrasah ini sedang mengalami kemunduran.

---

<sup>2</sup> A.A. Anwar Prabu mangkunegara, Perilaku dan Budaya Organisasi, *Perilakudan Budaya Organisasi*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2005).

<sup>3</sup> Robert Kreither, dan angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Irwin McGraw- Hill, Inc, 2001).

Selain dalam proses pembelajaran kurang efektif, banyak guru yang menurunnya kedisiplin, sering tidak datang ke Madrasah tanpa ada alasan yang jelas. Banyak juga Guru izin pada saat pembelajaran sedang berlangsung. Guru jarang menggunakan media peraga dalam proses pembelajaran. Kebanyakan guru dalam melakukan proses transfer ilmu atau mengajar tanpa membuat perencanaan pembelajaran, desain pembelajaran terlebih dahulu. Biasanya Guru beralasan bahwa mereka sudah mengetahui dan hafal tentang materi yang diajarkan. Adapun dampak negatif yang ditimbulkan guru yang tidak disiplin adalah banyak peserta didik yang datang dan pulang Madrasah seenaknya, serta berkeliaran di luar kelas pada saat pembelajaran sedang berlangsung. Tingkat minat baca peserta didik juga masih rendah, ini terlihat di perpustakaan yang selalu sepi.

Gambaran pada waktu peserta didik masuk dan pulang Madrasah seperti itu sebetulnya merupakan kritik terhadap Madrasah yang guru-gurunya kurang disiplin, akibatnya anak-anak didiknya masuk Madrasah jauh lebih terlambat dibandingkan dengan waktu normal dan pulang Madrasah jauh lebih cepat dari waktu normal. Kepala Madrasah mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja, namun sejauh ini langkah manajemen Kepala Madrasah belum optimal sehingga dampak positif belum dapat dirasakan.

Terkait fenomena di atas dengan permasalahan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ibtidaiyah Al zudiniyah Kabupaten Purwakarta, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam dan menulis penelitian dengan judul "Manajemen Konflik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah

Ibtidaiyah Ibtidaiyah Al zudiniyah Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta".

### **B. Fokus Masalah.**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis hanya memfokuskan penelitian ini pada :

1. Fungsi dan peran kepala Madrasah dalam manajemen Konflik di Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bagaimana Upaya kepala Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah dalam meningkatkan kinerja guru
3. Apakah Faktor faktor penghambat bagi Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah dalam Manajemen Konflik untuk meningkatkan kinerja guru.

### **C. Rumusan masalah.**

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis merumuskan permasalahan tesis ini pada :

1. Apakah Fungsi dan peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah dalam manajemen Konflik meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana Pelaksanaan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah dalam manajemen Konflik untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Apa saja Faktor faktor penghambat bagi Kepala Madrasah dalam manajemen Konflik untuk meningkatkan kinerja guru?

### **D. Tujuan Penelitian.**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menjelaskan Fungsi dan peran kepala Madrasah dalam manajemen Konflik di Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk Mengetahui Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
3. Untuk Menganalisis Faktor faktor penghambat bagi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan kajian manajemen Konflik Pendidikan, mengingat topik yang dibahas berkaitan erat dengan kinerja guru.
  - b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja guru pada Madrasah ibtdaiyah Al Izudiniya Cipulus Kecamatan Wanayasa Purwakarta yang akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.
  - c. Memberikan sumbangan ilmiah dalam pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniya Cipulus Kecamatan Wanayasa Purwakarta dalam penggunaan manajemen dan metode bervariasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan.
  - d. Sebagai kajian teori dan referensi pada penelitian- penelitian selanjutnya

## 2. Manfaat Peraktis.

Secara Peraktis penelitian ini bermanfaat pula sebagai berikut :

- a. Bagi penulis dapat memenuhi syarat kelulusan dan dapat mengamalkan ilmu melakukan penelitian ilmiah yang sudah didapat pada Sekolah Pasca Sarjana UNISMA Bekasi serta memperkaya khasanh keilmuan dalam pengembangan lembaga Pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia terutama dalam pengelolaan pembelajaran.
- b. Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya mencari solusi yang terbaik guna mengatasi manajemen Konflik pendidikan yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah Cipulus Kecamatan Wanayasa.
- c. Bagi lembaga Pendidikan khususnya Madrasah Ibtidaiyah Al Izudiniyah Cipulus Kecamatan Wanayasa tempat penulis mengadakan penelitian dapat terjalin keharmonisan, kerjasama antar kepala dan guru dalam pembelajaran juga sebagai dasar perencanaan peningkatan mutu Lembaga Pendidikan selanjutnya.