

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Seiring perkembangan zaman serta teknologi yang semakin canggih maka global pendidikan jua semakin berkembang serta terus berbenah pada mempertinggi kualitasnya sehingga para pelaku pendidikan di berbagai jenjang juga wajib menyiapkan diri baik pada bidang sarana serta prasarana, teknologi pendidikan, sumberdaya pendidik serta yang paling krusial jiwa pendidik dalam menghadapi tantangan zaman dan teknologi supaya mampu menaikkan kualitas para siswa sebagai akibatnya mereka mampu bersaing dalm mengarungi kehidupan yang serba canggih dan cepat.

Untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) menginisiasi reformasi sistem pendidikan Indonesia melalui kebijakan Merdeka belajar. Hal tersebut kembali ditegaskan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan (mendikbud) Nadiem Anwar Makarim ketika webinar di Jakarta. Menurut Nadiem, Kemendikbud sedang menyiapkan taktik yang tak menyimpang berasal hakikat pendidikan, yakni kualitas guru. Guru tidak bisa digantikan sang teknologi. “Teknologi adalah alat buat membantu guru mencapai potensinya, menemukan pelatih penggerak terbaik serta

memastikan mereka dapat sebagai pemimpin pembelajaran pada sekolah di seluruh Indonesia. <sup>1</sup>

Berdasarkan Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi nomor 60 Tahun 2021, PK guru melakukan evaluasi terhadap setiap unsur dalam aktivitas primer guru pada rangka pengembangan profesi, kepangkatan, jabatan. Kinerja fungsi primer guru tidak lepas dari kemampuan guru dalam menguasai ilmu, menerapkan ilmu, keterampilan, artinya kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional angka 60 Tahun 2021 perihal Ketetapan Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi guru. Penguasaan keterampilan serta penerapan pengetahuan serta keterampilan sang guru memilih mutu proses pembelajaran atau guruan siswa, dan terlaksananya tugas-tugas tambahan yang berkaitan menggunakan sekolah, khususnya bagi guru yang mengemban tugas tambahan tersebut. Sistem PK guru artinya sistem penilaian yang dibuat untuk mengetahui kemampuan seorang guru pada melaksanakan suatu tugas menggunakan mengukur kemahiran keterampilan yang ditunjukkan pada kinerjanya. <sup>2</sup>

Pada pendidikan guru sebagai tenaga pendidik merupakan penentu keberhasilan proses belajar di kelas yang sekaligus akan memilih kualitas lulusan pada suatu sekolah. Kinerja guru artinya sebuah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru pada melaksanakan tugasnya menjadi pendidik dalam melaksanakan aktivitas

---

<sup>1</sup> <https://ldikti5.kemdikbud.go.id/home/detailpost/apa-kata-nadiem-tentang-reformasi-pendidikan> Diakses 30 Agustus 2023, 05.11

<sup>2</sup> <https://bpmpria.kemdikbud.go.id/2014/01/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg-untuk-pengembangan-karir-guru/> Diakses 31 Agustus 2023, 05.39

pembelajaran di kelas yang secara fisik serta psikis bersentuhan eksklusif menggunakan murid. Oleh sebab itu sangatlah lumrah jika kinerja guru ini diklaim sangat krusial serta menentukan efektivitas serta efisiensi pencapaian tujuan pendidikan di sebuah forum pendidikan.

Dinamika forum pendidikan selalu mengalami pasang surut, baik dari sisi kinerja (kualitas) juga etos kerja pegawai. Kinerja pegawai pada lembaga pendidikan sangat dipengaruhi sang beberapa faktor, seperti: pandangan hidup serta suasana institusi, manajemen, harmonisasi, kesejahteraan, koherensi, serta nilai-nilai buat dibangun. Sepanjang jalan, semua ini menjadi rusak saat Anda menghadapi situasi tidak sinkron yang mengakibatkan getaran serta kekacauan negatif. Ini diklaim konflik. Konflik acapkali menjadi wabah dan duduk perkara dalam suatu lembaga, baik pada perusahaan ataundi sekolah.

Kondisi konflik tidak menguntungkan bagi kepemimpinan sebab menghadirkan berbagai kesulitan dalam menggerakkan anggota buat bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Dalam keadaan seperti itu, partisipasi anggota tidak hanya berkurang namun pula dihindari dan ditentang karena kepemimpinan kurang atau tidak efektif. Konflik/oposisi mendorong orang buat berteman yang menunjukkan solidaritas menggunakan diri mereka sendiri serta masalahnya, yang mengarah di pembentukan faksi-faksi yang anggotanya berkonflik secara terang-terangan atau terselubung.

Konflik bisa timbul dengan siapa saja, dimana saja. Latar belakang munculnya permasalahan pada biasanya, artinya disparitas ciri-ciri yang dibawa

oleh setiap individu dalam hubungan sosial. Secara alami, insan ialah makhluk individu, sebagai akibatnya setiap orang memiliki karakter, temperamen, atau kepribadian yang tidak sama. Disparitas individu lainnya meliputi perilaku, sikap, keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, kebiasaan, kepercayaan, struktur tubuh, cita-cita, harapan, masalah, dan lain sebagainya. Situasi konflik yang muncul waktu perbedaan individu timbul dalam hubungan sosial bisa digambarkan sebagai situasi yang masuk akal dalam kehidupan warga atau organisasi. Oleh karena itu, tidak akan ada warga atau organisasi dimanapun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya maupun dengan global luar.

Adanya konflik terutama pada organisasi dipengaruhi oleh persepsi individu atau kelompok. “Bila mereka tidak mengetahui adanya konflik pada organisasi, maka permasalahan tadi umumnya dianggap tidak ada. Sebaliknya, Jika mereka mempersepsikan bahwa ada konflik pada organisasi, maka konflik tersebut sudah menjadi fenomena”<sup>3</sup>

Umumnya, situasi ketika sebelum terjadi konflik, gejala atau tanda-tanda konflik itu ada. Pada bukunya *Understanding Organization*, Charles Handy mengklasifikasikan tanda-tanda konflik menjadi dua. Pertama: perilaku tidak sadar atau tidak sadar yang berhubungan dengan permasalahan. Kedua: Cara-cara yang sengaja digunakan oleh orang-orang yang terlibat dalam permasalahan untuk memberikan maksud mereka, misalnya satu pihak mencoba buat “memenangkan konflik”.

---

<sup>3</sup> Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018, cet. I, hal. 2.

Gejala permasalahan bervariasi tergantung penyebab dan permasalahan perorangan atau kelompok yang menunjukkan tanda-tanda permasalahan. Gejala konflik mungkin termasuk perkelahian atau perkelahian yang jelas serta sesekali. Suasana tampak relatif terlalu hening. Istilah-istilah marah aktif atau bunyi keras. Pasif, tidak saling menyapa. Selain itu, terdapat beberapa gejala yang lebih umum, mirip: baku kerja yang menurun, disparitas pendapat, penghindaran konvensional, suasana tegang, seringkali menggunakan kata-kata mereka dan kita, bersikap terlalu sopan atau terlalu formal, tidak tabah menunggu pekerjaan selesai, serta semangat kerja yang menurun.<sup>4</sup>

Pada suatu organisasi dimana aktivitas kerja berlangsung antar anggota organisasi sekolah, tidak dapat dihindarkan akan ada konflik, baik sengaja atau tidak sengaja. Namun, agar suatu konflik tidak berkembang secara negatif, setiap individu harus bisa mengelola konflik tadi sedemikian rupa sehingga tidak merugikan seluruh pihak yang terlibat.

Manajemen acapkali dikaitkan menggunakan organisasi, yayasan, perusahaan serta pula pendidikan. Keberhasilan dan kegagalan suatu forum, korporasi atau bahkan yayasan yang mengelola pendidikan tidak dapat dipisahkan asal problem manajemen. Pertanyaan yang diajukan banyak orang pada diri sendiri

---

<sup>4</sup> P. Panggabean, *Negosiasi Sebagai Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) dan Alternative Dispute Resolution (ADR)*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2017, cet. I, hal. 54.

adalah, “seperti apa manajemen itu?” Keberhasilan sebuah perusahaan atau pendidikan terkait erat dengan organisasi serta manajemennya.

Teori manajemen adalah yang akan terjadi dari beberapa perkembangan pada kurun waktu yang sangat usang. Konsep kepemimpinan telah ada sejak sebelum masehi. 5 Konsep kepemimpinan dikembangkan oleh beberapa kerajaan kuno, mirip bangsa Sumeria, Mesir, Babilonia, Yunani, Romawi, dll. Dari Stoner, organisasi formal telah dapat diamati di tentara Yunani, tentara Romawi, serta Gereja Katolik Roma. , diantara yang lain. Pemerintah Sumeria memakai perintah tertulis. Ketika menciptakan piramida, orang Mesir menggunakan fungsi administratif seperti perencanaan, pengorganisasian, dan kontrol. Pemerintah Babilonia menerapkan aturan serta kebijakan selama masa pemerintahannya. Pemerintah Yunani kuno memakai sistem pemerintahan yang tidak sama buat setiap kota dan negara bagian yang dikuasainya. Pemerintah Romawi memakai struktur organisasi yang kentara buat menaikkan proses komunikasi dan kontrol. Pemerintah Tiongkok kuno menggunakan organisasi tadi buat mengelola administrasi dan seni.

Kompetensi manajemen di setiap tingkat organisasi mencakup keterampilan konseptual, soft skill, serta operasional dalam konfigurasi yang tidak selaras. Manajer puncak membutuhkan lebih kurang 40% keahlian konseptual, 50% keterampilan lunak, serta 10% keahlian operasional dan bertanggung jawab pada kepala bagian atau pemilik perusahaan mereka. Manajer menengah (penyelia)

---

<sup>5</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, Yogyakarta: CAPS, 2017, cet. I, hal.

membutuhkan sekitar 25% keterampilan konseptual, 50% keterampilan sosial, serta 25% keterampilan operasional, serta bertanggung jawab kepada manajer senior. Manajer tingkat rendah (pekerja atau teknisi) membutuhkan sekitar 25% keterampilan konseptual, 50% keterampilan sosial, serta 25% keterampilan operasional, dan bertanggung jawab kepada manajer menengah. Sesuai ketiga strata manajemen tadi, kentara bahwa keterampilan sosial harus dikuasai di semua tingkatan manajemen yaitu 50%, sebab manajemen absolut membutuhkan kemampuan bekerjasama serta bekerjasama dengan orang lain. Yang akan terjadi penelitian membagikan bahwa keterampilan konseptual (kecerdasan intelektual) hanya menyumbang 10-20% bagi kesuksesan seseorang pada hidup, sedangkan 80% sisanya sangat ditentukan sang keterampilan sosial atau kecerdasan emosional. Inilah mengapa keterampilan sosial adalah keterampilan yang paling krusial di seluruh tingkat manajemen. Liputan menunjukkan bahwa banyak orang atau pemimpin yang sukses bukan karena kepintarannya, tetapi karena kemampuannya buat bergaul menggunakan orang lain serta membentuk korelasi yang baik.<sup>6</sup>

Kepemimpinan yang baik sangat dipengaruhi oleh pemimpin/manajer yang handal yang menguasai bidangnya, sinkron menggunakan keterampilan sosial yang baik seperti yang ditulis sang Husaini Usman di atas, kecerdasan emosional buat mengelola lingkungan kerja yang produktif buat mencapai efisiensi dan efektifitas yang aporisma, Dies konsisten menggunakan Clark With Lambert's teknik manajemen waktu. 20 prinsip berikut menyajikan berbagai teknik penghematan

---

<sup>6</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, ed. 4, cet. III, hal. 21

waktu yang masing-masing sudah terbukti sebagai alat yang sangat sukses selama bertahun-tahun dan sangat dianjurkan.

Memulai pekerjaan lebih awal setiap hari ialah prinsip yang harus dipatuhi setiap pemimpin saat menjalankan tugasnya. Pula rencanakan kegiatan lebih awal di bagian yang berkaitan dengan tugas terkait kelompok. Pemimpin wajib menghindari saat kegiatan yang tidak terpola yang sangat mensugesti efisiensi ketika. Tujuan tersebut akan tercapai Bila Anda selalu bekerja menggunakan aturan serta sesuai dengan waktu yang tersedia. Manajer harus dapat menuntaskan aktivitas dan tugas yang direncanakan serta merencanakan hari berikutnya di akhir setiap hari (plan for the next day at the end of each day)

Selain itu, seseorang pemimpin wajib bisa mempekerjakan sekretaris dengan benar dalam menjalankan tugasnya menjadi direktur. Menggunakan saat luang secara efektif. Buat mempermudah pekerjaan dan mengurangi tanggung jawab, menjadi manajer, Anda harus menerapkan prinsip efisiensi kerja serta memberdayakan karyawan menggunakan mendelegasikan semua pekerjaan yang dapat dilakukan orang lain (delegate all work that others can do). Prinsip efisiensi ketika merupakan menghasilkan seluruh rendezvous sesingkat mungkin. Komunikasi yang efektif ialah salah satu faktor keberhasilan acara/proyek. Buat kelancaran komunikasi pada lembaga pendidikan, baik pada perusahaan juga pada forum pendidikan, pemimpin tidak boleh menunda surat/korespondensi. Sebuah program akbar menjadi lebih mudah saat dibagi sebagai bagian-bagian kecil, menggunakan memecah tugas-tugas besar menjadi bagian-bagian kecil di bawah bagian lain. Bukan urusan sepele bagi seseorang manajer, akan tetapi urusan



krusial, yaitu menjaga tempat kerja permanen rapi dan teratur. Terakhir, pemimpin menunjukkan kedewasaan serta kearifan (wisdom) dalam menghadapi setiap duduk perkara, selalu menggunakan akal sehat.

West dan Tjosvold membagikan bahwa suatu organisasi tidak berjalan dengan baik. Bila tidak ada kiprah pimpinan menjadi penanggung jawab organisasi tersebut. Seorang atasan tak bisa melaksanakan tugasnya secara optimal. Bila bawahannya (karyawan) tidak senantiasa berinteraksi serta membantunya. Kehadiran manajer serta bawahan (karyawan) artinya bukti bahwa organisasi dan struktur saling terkait. Oleh sebab itu, istilah struktur dipergunakan pada pengertian yang meliputi: ukuran (organisasi), taraf spesialisasi anggota organisasi, kejelasan kewenangan (bidang kerja), kesesuaian tujuan anggota dan organisasi, gaya kepemimpinan serta sistem penghargaan. Menjadi perbandingan, penelitian membagikan bahwa ukuran organisasi dan tingkat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong konflik struktural. Semakin besar organisasi serta semakin terspesialisasi aktivitasnya, semakin besar potensi konflik.

Pada interaksi antara suatu subsistem menggunakan subsistem lainnya, tidak ada jaminan bahwa kesesuaian atau kecocokan antar individu pelaksana akan selalu terdapat. Ketegangan dapat timbul kapan saja, baik antar individu juga antar kelompok pada organisasi. Banyak faktor yang menjadi penyebab keluarnya intoleransi atau ketegangan, diantaranya: ciri pribadi yang tidak sinkron, kepentingan yang berbeda, komunikasi yang “buruk” serta disparitas nilai. Justru perbedaan inilah yang pada akhirnya membawa organisasi kepada suasana konflik. Agar organisasi berfungsi secara efektif, individu dan kelompok yang saling

bergantung wajib mengembangkan korelasi kerja yang saling mendukung buat mencapai tujuan organisasi. <sup>7</sup>

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah, klasifikasi konflik di SD Negeri Sepanjang Jaya IV Kota Bekasi, dan strategi penyelesaian konflik ber basis Al Quran di SD Negeri Sepanjang Jaya IV Kota Bekasi.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen konflik ber basis Al Quran di SDN Sepanjang Jaaya IV Kota Bekasi?
2. Bagaimana bentuk-bentuk konflik yang terjadi di SDN Sepanjang Jaya IV Kota Bekasi?
3. Bagaimana peran manajemen konflik berbasis Al Quran dalam meningkatkan kinerja guru?

## **D. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Khusus

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen konflik ber basis Al Quran meningkatkan kinerja guru dan dampaknya terhadap pendidikan.

### 2. Tujuan Umum

---

<sup>7</sup> Sri Wartini, Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan, dalam *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. VI, No. 1 Tahun 2015, hal 66.

Menganalisis konflik yang terjadi di SDN Sepanjang Jaya IV Kota Bekasi secara umum

### 3. Penggunaan Umum

Tujuan pembuatan penelitian ini juga untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan tentang peran manajemen konflik berbasis Al Quran dalam meningkatkan efektivitas guru.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Secara teoritis

Melakukan penelitian ini setidaknya bermanfaat dan bermakna:

Pertama, memahami konsep manajemen konflik berbasis Al Quran untuk menaikkan kinerja guru. Kedua, penelitian ini bisa sebagai sumbangsih keilmuan di bidang pendidikan. Karena ilmu pendidikan bukanlah ilmu yang mangkat dan terbatas, ilmu pendidikan yang berumur panjang pula terus berubah mengikuti perubahan zaman, serta ilmu pendidikan harus mengikuti perubahan zaman. Mengikuti keadaan menggunakan perkembangan baru sinkron menggunakan pemahaman warga di setiap zaman. Ketiga, berpartisipasi pada survei pembaca, sehingga mereka tidak secara apriori mendekati konsep manajemen dari perspektif lain. Terakhir, kajian ini bisa menegaskan bahwa kepercayaan jua mempunyai pandangan tersendiri wacana penyelesaian konflik.

### 2. Secara praktis

Bagi lembaga pendidikan formal (sekolah) maupun nonformal, kajian ini bisa memberikan ilustrasi yang akurat tentang peran manajemen konflik ber basis Al Quran dalam menaikkan efektivitas guru, sebagai akibatnya bisa memberikan

masuk dan solusi dalam menghadapi konflik yang ada. menyampaikan ide bagi pemangku kepentingan, pimpinan yayasan, kepala sekolah serta guru dalam menghadapi serta menuntaskan permasalahan yang muncul di forum pendidikan masing-masing. sebab tesis ini adalah salah satu terobosan pada upaya mulia buat mempertimbangkan dampak positif manajemen konflik terhadap kinerja guru dari sudut pandang al-Quran.