

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, karena pada hakikatnya pendidikan merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah. Dengan demikian pendidikan dapat mencetak pribadi-pribadi yang berpengetahuan luas dan memiliki keterampilan yang sangat menentukan untuk peranan di masa yang akan datang.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi¹, dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di SMPN 3 Pakuhaji, menunjukkan bahwa konflik yang terjadi disekolah khususnya yang dialami oleh guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran kerap kali terjadi, dan guru mengharapkan adanya penyelesaian yang baik dari diri guru sendiri dan yang perlu dari kepala sekolah.

¹ Ahmad susanto, *manajemen peningkatan kinerja guru*, (jakarta : prenada media,2016),
70

Suatu lembaga pendidikan, guru harus bertanggung jawab atas segala pekerjaannya akan tetapi pada kenyataannya masih ada guru yang saling mengandalkan dalam pekerjaannya sendiri, seperti pada guru di sekolah SMP Negeri 3 Pakuhaji ini para guru sudah mengedepankan pekerjaannya namun masih ada beberapa guru yang mengandalakan guru lain dalam mengisi pembelajaran dikelas sehingga dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan terhadap guru lain sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Konflik yang terjadi antar guru dalam sekolah, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga sekolah diharapkan bisa mengelola Manajemen konflik di SMP Negeri 3 Pakuhaji agar menghasilkan konflik yang positif dan bisa mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja guru dapat maksimal.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa manajemen konflik yang sesuai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "**Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Adanya rasa kurang peduli kepala sekolah terhadap konflik yang dialami guru SMP Negeri 3 Pakuhaji baik yang diakibatkan beban tugas pembelajaran maupun tugas tambahan yang bersumber dari kepala sekolah.
2. Terdapat beberapa guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji yang saling mengandalkan guru lain dalam mengisi pembelajaran di kelas.
3. Kepala sekolah SMP Negeri 3 Pakuhaji kurang tanggap dalam menyikapi konflik, sedangkan sumber konfliknya jelas terlihat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka untuk mempermudah dan mengarahkan penulisan skripsi ini, penulis membatasi pada "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru".

Manajemen konflik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi konflik antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan jalan keluar atas permasalahan tersebut.

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam

melaksanakan tugas dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah seperti berikut :

1. Bagaimana manajemen konflik di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tangerang ?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tangerang ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan tingkat manajemen konflik di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tangerang.
2. Untuk Mendeskripsikan tingkat kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tanerang.
3. Untuk Menganalisis pengaruh amanajemen konflik terhadap kinerja kerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji kabupaten Tangerang.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam menyikapi konflik yang terjadi di lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah agar lebih tanggap dalam menyikapi konflik yang terjadi diantara kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan guru.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi cerminan bagi para guru agar lebih berhati-hati dalam menyikapi berbagai konflik dan bisa mengatasi konflik yang terjadi diorganisasi pendidikan.

d. Peneliti Lain

hasil penelitian ini diharapkan bagi peneliti lain dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya dalam memahami manajemen konflik dan pengaruhnya bagi kinerja guru.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, terbagi atas lima bagian (bab), guna mempermudah memahami isi dari skripsi ini, maka penulis akan menguraikan tentang sistematika pembahasan skripsi ini.

BAB I :PENDAHULUAN, dalam bab ini berisi, A. Latar Belakang Masalah, B. Identifikasi Masalah, C.Batasan Masalah, D. Rumusan Masalah, E. Tujuan Penelitian, F. Manfaat Penelitian, G. Sistematika Penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS. di dalam bab ini berisi, A.Manajemen Konflik, Yang Meliputu:1. Pengertian Manajemen Konflik, 2.Manajemen Konflik Persepektif Islam, 3. Teori Manajemen Konflik, 4. Konsep Manajemen Konflik. B. Kinerja Guru, Yang Meliputu: 1. Pengertian Kinerja Kerja

Guru, 2.Kinerja Guru Perspektif Islam, 3.Teori kinerja guru, 4. Konsep Kinerja Guru

C. Hipotesis Penelitian.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN, di dalam bab ini berisi, a. Tempat dan Waktu Penelitian, b. Metode Penelitian, c. Populasi dan sampel, d. Instrumen Penelitian, e. Teknik Analisis Dat, f. Hipotesis Statistik

BAB IV :PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN, di bab ini akan menguraikan, a. Deskripsi Data, yang meliputi Manajemen Konflik Dan Kinerja Guru, b. Pengujian Normalitas, yang meliputi, Manajemen Konflik Dan Kinerja Guru c. Pengujian Hipotesis antara Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Guru, d. Pembahasan dan Hasil Penelitian.

BAB V :PENUTUP, merupakan peutup yang berisikan a. Simpulan, b. Saran-Saran

Adapun nantinya pada bagian terakhir skripsi adalah daftar pustaka dan lampiran-lampiran.