

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, seni, dan budaya mendorong perubahan kebutuhan dan kondisi serta menimbulkan berbagai macam tantangan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut akan membawa dampak luas dan bervariasinya manajemen pendidikan (Mulyasa, 2003:237). Banyaknya tugas manajemen pendidikan, termasuk kepala sekolah dalam mendorong visi, misi, dan melakukan inovasi di sekolah, kepala sekolah akan dihadapkan pada berbagai tantangan, tentunya konflik juga timbul sebagai akibat dari perubahan sekolah, semakin maju dan berkembangnya suatu sekolah tentunya semakin banyak konflik.

Berkaitan dengan konflik yang terjadi disekolah khususnya yang dialami oleh guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajarannya kerap kali terjadi, dan guru mengharapkan adanya penyelesaian yang baik dari diri guru sendiri dan yang perlu dari kepala sekolah, namun kepala sekolah seakan membiarkan konflik yang dialami guru baik yang diakibatkan beban tugas pembelajaran maupun tugas tambahan yang bersumber dari kepala sekolah, apabila situasi konflik ini dibiarkan tanpa dikelola dengan semestinya akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja guru .

Guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, dapat berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam

bekerja. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung pengertian tiga pengertian yaitu bahwa motivasi mengawali perubahan energi dalam diri setiap individu, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, dan motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya.

Kondisi yang ada di lapangan yang terjadi di SMA Negeri Se Kota Gorontalo Banyak terjadi konflik, terutama Persaingan antar sekolah, Kepala sekolah harus memecahkan masalah yang muncul hingga tidak merugikan pihak sekolah.

Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri Se Kota Gorontalo Sangat berkaitan erat karena Apabila kepala sekolah Dapat mengelola Konflik dengan baik, maka Motivasi kerja guru juga akan meningkat. Akan tetapi apabila kepala sekolah tidak

dapat Mengelola konflik dengan baik, maka secara otomatis, guru tidak akan bersemangat dalam Menjalankan tugasnya.

Penelitian yang mendukung seperti penelitian oleh Rahayu. (2012: 50). Hubungan Manajemen Konflik oleh Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri. Yang Kesimpulannya menunjukkan bahwa: 1) Tingkat implementasi manajemen konflik oleh kepala sekolah di sekolah dasar negeri se-Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri berada pada kualifikasi baik; 2) Tingkat kinerja guru sekolah dasar negeri se-Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri berada pada kualifikasi baik; dan 3) Ada hubungan yang signifikans antara manajemen konflik oleh kepala sekolah dan kinerja guru sekolah dasar negeri se-Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri.

Sesuai hasil pengamatan dan kondisi riil di lapangan bahwa masih ada guru yang Motivasi kerjanya kurang, masih suka bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya bila kepala sekolah tidak dapat mengelola konflik dengan baik. Akan tetapi apabila kepala sekolah dapat mengelola konflik dengan baik maka guru akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

Bertitik tolak dari uraian diatas dan fenomena yang telah dipaparkan, maka dapat dipahami bahwa manajemen konflik yang sesuai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “ pengaruh manajemen konflik

kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri sekota Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana Motivasi Kerja guru di SMA Negeri Sekota Gorontalo?
- 1.2.2 Bagaimana Manajemen Konflik Kepala sekolah di SMA Negeri Sekota Gorontalo?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh Manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru Di SMA Negeri Sekota Gorontalo?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain :

- 1.3.1 Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri Sekota Gorontalo
- 1.3.2 Untuk Mengetahui Manajemen Konflik kepala sekolah Di SMA Negeri Sekota Gorontalo
- 1.3.3 Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Konflik kepala sekolah terhadap Motivasi kerja guru di SMA Negeri Sekota Gorontalo

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- 1.4.1 Guru : Hasil Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya.
- 1.4.2 Kepala sekolah : Hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan konflik yang terjadi dalam manajemen sekolah
- 1.4.3 Peneliti : untuk menambah wawasan bagi peneliti tentang pentingnya manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.