

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah sebuah sistem pendidikan Islam yang unik dan khas di Indonesia, ia adalah wacana yang selalu hidup dan dinamis, dimana mengkaji dan memperbincangkannya terasa akan selalu menarik, segar dan aktual. Sebab, pesantren yang selama ini dikenal tradisional, tertinggal, kurang tertata, kumuh dan sebagainya, ternyata tidak selamanya anggapan itu benar. (Nur, 2013: 234). Sebagai suatu lembaga pendidikan jelas sekali, bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang berada di luar sistem persekolah (pendidikan di luar sekolah). Ia tidak terikat oleh sistem kurikulum, perjenjangan, kelas-kelas atau jadwal pembelajaran terencana secara ketat

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren telah eksis di tengah masyarakat selama enam abad (mulai abad ke-15 hingga sekarang) dan sejak awal berdirinya menawarkan pendidikan kepada mereka yang masih buta huruf, Pesantren merupakan suatu sistem pendidikan di luar sekolah yang berkembang di dalam masyarakat. Oleh sebab itu, dalam banyak hal lembaga pendidikan ini bersifat merakyat (Jasa, 2015: 298).

Namun dari perkembangan yang pesat tidak lepas dari berbagai macam masalah, baik masalah internal maupun masalah eksternal, permasalahan di pondok pesantren saling mengikat dan mendesak untuk dicarikan solusinya, karena permasalahan yang satu dengan yang lainnya akan melahirkan permasalahan yang baru.

Dalam pengelolaan pondok pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan Islam, peran kyai sangat berpengaruh dalam menentukan tujuan dan kegiatan yang harus dilakukan. (Pidarta: 2014: 259). Keadaan ini telah menjadikan hampir seluruh pengelolaan sumberdaya baik financial maupun nonfinancial banyak ditangani langsung oleh kyai atau oleh keluarga kyai dengan bantuan santri yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan keseharian dan pendidikan di pondok pesantren. Secara umum, kepengurusan dalam

pesantren terdiri dari kyai, uru, ketua pondok pesantren, pimpinan unit-unit kegiatan dan kesekretariatan pondok.

Konflik merupakan salah satu nilai dari kehidupan dan perkembangan manusia yang memiliki karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, strata sosial dan ekonomi, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah manusia, perbedaan inilah yang menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut maka konflik akan selalu ada dan tidak dapat dihindari (Wirawan, 2010: 1)

Konflik selama ini keberadaannya dibatasi pada peristiwa-peristiwa yang dianggap sudah benar-benar ekstrim dalam artian konflik sudah berada pada kondisi emosional yang memuncak, konflik dapat diartikan sebagai situasi yang mengganggu keberadaannya dalam kestabilan organisasi maupun sebuah lembaga. ( Ekawarna: 2018: 55) Konflik merupakan hal yang tak terhindarkan didalam setiap kelompok sosial. Terdapat dua macam kelompok yang terjadi, yaitu konflik emosional dan konflik substantif. Konflik emosional terjadi karena perasaan marah, ketidak senangan, ketidak percayaan, sikap menentang dan takut, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Sedangkan konflik substantif meliputi ketidak sesuaian faham tentang hal-hal seperti: tujuan-tujuan, alokasi sumber daya, kebijakan-kebijakan, serta penugasan-penugasan. Kedua macam konflik ini akan selalu timbul pada setiap organisasi.

Konflik timbul pada tiga tempat, yaitu konflik pribadi, konflik kelompok dan konflik organisasi. Adapun demikian, konflik tidak perlu ditakuti maupun dihindari. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang besar dalam berinovasi serta sangat berpotensi untuk pengembangan sebuah organisasi. ( Ekawarna: 2018: 50)

Salah satu cara untuk menyelesaikan sebuah konflik adalah dengan pendekatan melalui manajemen konflik. (Wirawan: 2018: 113). Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku maupun pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi





mungkin ataupun tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik.

Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi, termasuk perilaku para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran konflik. Beberapa strategi mengatasi konflik antara lain yaitu bertanding, mengalah, pemecahan masalah, menarik diri dan diam tidak melakukan apapun, dimana masing-masing pihak saling menunggu langkah berikut dari pihak lain.

Seseorang memiliki asumsi ataupun pendapat yang berbeda mengenai konflik. Asumsi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, budaya, pendidikan, agama, jenis kelamin, dan sebagainya. Asumsi orang dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu konflik buruk dan merusak; konflik netral, tidak baik dan tidak buruk, serta sesuatu baru. Asumsi orang mengenai konflik mempengaruhi gaya manajemen konflik orang ketika menghadapi situasi konflik. Terutama pada seorang anak didik, karena pada usia-usia sekolah naak lebih cenderung menggunakan emosi terlebih dahulu. Sebagaimana didalam al quran juga menjelaskan tentang manajemen konflik. sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah Surat Al Hujarat :9-10

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى

فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (9) إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ

لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (10)

Artinya : dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar Perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar Perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau Dia telah surut, damaikanlah antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

*keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu Berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil. orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Surat Al Hujarat :9-10)*

Namun banyak juga orang berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak baik, negatif, dan merusak. Maka dari pada itu, konflik harus dicegah dan dihindari. Upaya konflik dapat dicegah dan dihindari apabila seseorang berasumsi bahwasanya konflik merupakan hal yang buruk dan merusak. Menghilangkan penyebab terjadinya konflik dan menindas penyebab konflik tersebut jika suatu konflik akan terjadi dan telah terjadi merupakan upaya tersebut. Konflik dapat terjadi kapan saja dan di mana saja, bahkan disebuah organisasi Islam konflik tidak dapat dihindari, sebuah yayasan tidak terlepas dari konflik di era pendidikan modern seperti sekarang ini lembaga pendidikan seakan-akan menjadi komoditi bisnis yang menguntungkan. Konflik di dalam organisasi yayasan dapat terjadi disebabkan adanya pertentangan maupun kesenjangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan baik itu guru, kepala sekolah, dan lainnya. Maka dari pada itu diperlukan manajemen yang tepat agar konflik dapat tepat maupun baik ditangani.

Berdasarkan pengamatan obseravsi yang dilakukan peneliti di salah satu organisasi pondok pesantren yang telah menerapkan manajemen konflik adalah Pondok Karya Pembangunan Al Hidayah. Pondok Pesantren Modern Al-Hidayah Jambi didirikan oleh Gubernur Jambi, berdasarkan Surat Keputusan No. 226 Tahun 1983 Tanggal 14 Juli 1983 sebagai lembaga pendidikan Agama Islam guna mempersiapkan kader-kader pembangunan di daerah Jambi yang berilmu, beramal, bertaqwa dan terampil. Seiring berjalannya waktu pondok ini mengalami banyak perkembangan mulai dari jumlah santri yang terus bertambah, pembangunan gedung yang terus berjalan dan beberapa prestasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

santri yang membanggakan. Selama ini PKP Al Hidayah selalu beradaptasi mengikuti perkembangan zaman, sehingga pondok ini tidak terkesan tertinggal.

Konflik yang terjadi di organisasi santri PKP Al Hidayah dapat hadir dalam berbagai bentuk, individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Misalnya, seorang santri berhadapan dengan kakak kelasnya, seorang orsada berhadapan dengan bagian orsada santri Al Hidayah, maupun sejenisnya. Konflik yang terjadi diantara mereka bisa bersifat tertutup, terbuka ataupun menjadi konfrontasi. Di antaranya miskomunikasi antar personal, dan bagian, adanya anggota organisasi yang tidak mau bekerja, egosentris, dan peraturan yang tidak sewajarnya. Namun peneliti melihat bahwa terjadinya konflik di PKP Al Hidayah, hal ini dibuktikan dengan beberapa santri orsada berselisih pendapat antara anggota bagian organisasi santri, berselisih pendapat antar bagian orsada, masih adanya beberapa orsada berselisih tentang peraturan dengan majlis pengasuhan santri. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Manajemen Konflik Dalam Organisasi Santri Di Pondok Karya Pembangunan Al Hidayah Kota Jambi**”

## **B. Fokus Penelitian**

Agar penelitian ini tidak meluas, maka fokus permasalahan ini adalah Manajemen konflik dalam organisasi santri yang di fokuskan pada organisasi santri Pondok Karya Pembangunan Al Hidayah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian merumuskan suatu masalah sebagai berikut :

1. Apa saja kendala dan hambatan manajemen konflik dalam organisasi santri di PKP Al hidayah Kota Jambi ?
2. Mengapa perlu penerapan manajemen konflik dalam organisasi santri di PKP Al hidayah Kota Jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



3. Bagaimana manajemen konflik dalam organisasi santri di PKP Al hidayah Kota Jambi?

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

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kendala dan hambatan manajemen konflik dalam organisasi santri di PKP Al hidayah Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui perlunya penerapan manajemen konflik dalam organisasi santri di PKP Al hidayah Kota Jambi.
- c. Untuk mengetahui kendala dan upaya PKP Al hidayah dalam melaksanakan manajemen konflik.

2. Kegunaan penelitian Kegunaan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk memberikan penjelasan tentang manajemen konflik dalam organisasi santri (Konflik personal, konflik intrapersonal, dan konflik intragroup) di Pondok Karya Pembangunan Al Hidayah Kota Jambi
- b. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan keilmuan dalam manajemen konflik dalam organisasi santri di Pondok pesantren.
- c. Secara praktis dapat digunakan sebagai penambah wawasan dan informasi tentang manajemen konflik dalam organisasi santri serta sebagai bahan pembanding bagi peneliti lanjutan bidang yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Departemen Agama RI. (2019). *Al-qur'an dan terjemahnya*. Bandung: PT sigma Ekamedia Arkanleema.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV. Jejak.
- Deden, K, A. (2019). *Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Di Pondok Darul Mutaqin Pagar Alam*. Lampung : Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan.
- Ekawarna, (2018), *Manajemen Konflik dan Stress*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ernie Tisnawati, (2015). *Pengantar Manajemen*. Kencana: Jakarta.
- Firdausi, N. ( 2014). *Manajemen Konflik Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
- Fitrah, Muh dan Luthfiyah, (2017), *Metodologi Penelitian; Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, Jawa Barat: CV. Jejak.
- Hasibuan. A. I, (2018). *Manajemen konflik organisasi terhadap Peningkatan kinerja karyawan lembaga pendidikan perkebunan medan*
- Heridiansyah, J. (2014). *Manajemen konflik dalam sebuah organisasi*. Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik), 6(1), 28-41.
- Jasa, U, M, (2015), *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Karyoto (2015), *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Kencana. Ketujuh. PT Refika aditama. Bandung.
- Kristiawan , Muhammad, dkk, (2017), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja `Sumber Daya Manusia*, Cetakan
- Moleong, Lexi J. (2014) *Metodologi Peneltian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhlisoh. (2018). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Jurnal Kependidikan, 6(2), 233–248.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Muspawi, M. (2014). *Manajemen konflik* (upaya penyelesaian konflik dalam

Nur, U, (2015), *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia. organisasi).  
Jambi University.

Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul, (2019), *Pengantar Manajemen*,  
Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Nurmianti (2022). *Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di  
kecamatan manuju kabupaten gowa*.

Prayitno. (2011). *Implementasi Manajemen Konflik Di Madrasah Tsanawiyah  
Nurul Yaqin Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*.  
Pekanbaru: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta:

Rusdiana, (2019), *Manajemen Konflik*. Bandung: Pustaka Setia.

Siti N, D, (2014). *Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus  
Di Dua Sekolah*. Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan, 2(1). STIE  
Semarang (Edisi Elektronik), 6(1), 28–41.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,  
Kualitatif, dan R & D*. Bandung, Alfabeta.

\_\_\_\_\_, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharismi, A. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*.  
Jakarta:

Wartini, S. (2015). *Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan  
kinerja teamwork tenaga kependidikan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi,  
6(1), 64-73.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi