

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Saat ini paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan SDM yang dimaksudkan bertujuan sebagai proses peningkatan potensi manusia agar mampu menentukan arah dari pada langkah dalam mengejar cita-cita dan menggapai masa depan yang lebih gemilang. Di samping itu proses pengembangan SDM dapat pula menyentuh berbagai bidang kehidupan yang tercermin dalam pribadi seorang pimpinan, termasuk pimpinan dalam satuan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Untuk itu dalam mempertanggung jawabkan hal-hal tersebut, kepala sekolah harus memiliki ilmu managerial yang bermutu, artinya bahwa sistem manajemen yang akan diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya terfokus pada pengembangan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan, melainkan perlu pula menerapkan sistem manajemen yang dapat membendung konflik atau merekayasa konflik menjadi sesuatu yang sifatnya positif.

Sutopo, (2001:24) menemukan bahwa dalam proses pelaksanaan manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas khusus tersebut

adalah yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Begitupun dengan konflik khususnya dalam suatu organisasi dimana sangat dipengaruhi oleh manajemennya, artinya bahwa baik tidaknya, positif ataupun negatifnya konflik dan dampak dari konflik sangat bergantung dari pada sistem manajemen yang diterapkan oleh seorang pimpinan. Khususnya dalam satuan pendidikan dalam hal ini sekolah, manajemen dari pada organisasinya bergantung dari pada pimpinan yang ada di sekolah itu sendiri yaitu kepala sekolah. Artinya bahwa ide-ide, peran maupun pola pikir yang diterapkan dalam peta manajemen oleh kepala sekolah sangat menentukan situasi dan kondisi demi kondusifnya suasana di sekolah tersebut.

Berkaitan dengan konflik yang merupakan suatu fenomena, dan gejala alam yang sifatnya alamiah dalam` kehidupan kelompok berorganisasi, bisa menjadi suatu konflik yang sifatnya positif apabila manajemen yang diterapkan relevan dengan beberapa aspek antara lain yaitu aspek psikologi, namun sebaliknya apabila konflik yang terjadi dampaknya negatif maka hal ini menandakan bahwa anggota dalam struktur organisasi di sekolah yaitu para staf, guru dan siswa sulit dalam beradaptasi dengan manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Terjadinya interaksi antara satu dengan lainnya baik antara kelompok staf dengan staf, staf dengan guru, staf dengan siswa, staf dengan kepala sekolah, guru dengan siswa berlangsung setiap harinya antara, interaksi yang terjadi tersebut memiliki potensi dalam memicu terjadinya konflik. Terjadinya konflik pada setiap kelompok dalam satu organisasi merupakan suatu hal yang wajar, namun bagaimana caranya menjadikan konflik yang terjadi menjadi konflik yang sifatnya positif.

Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan. Keadaan seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung, dan dapat menurunkan produktivitas kerja organisasi secara tidak langsung dengan melakukan banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Dalam suatu organisasi, kecenderungan terjadinya konflik, dapat disebabkan oleh beberapa hal, khususnya konflik yang terjadi di sekolah biasanya atau bahkan terjadi karena beberapa alasan antara lain yaitu sikap idealis dan iri. Prilaku idealis sering tercermin pada guru yang kurang enggan menerima masukan, atau merasa dirinya lebih mengetahui, selanjtnya prilaku iri sering terpicu karena perbedaan potensi dan skill dan bahkan kurang demokratisnya kepala sekolah, artinya bahwa kecenderungan kepala sekolah lebih dekat dengan guru yang memiliki potensi serta selaras dan seiya sekata dengan prinsip kepala sekolah, maupun dengan berbagai macam kepribadian individu.

Bagi seorang pimpinan khususnya kepala sekolah yang menjabat sebagai pimpinan di sekolah khususnya sekolah madrasah perlu memahami aspek-aspek psikologi dari pada para staf, guru dan siswanya, artinya bahwa pengelolaan dari pada MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) dapat diadaptasikan dengan pengelolaan manajemen konflik.

Di Kabupaten Gorontalo tepatnya di Sekolah MIM Molowahu Kecamatan Tibawa, konflik merupakan suatu hal yang sering terjadi, antara lain konflik yang

sering terjadi disebabkan oleh perilaku idialis dari setiap guru, di samping itu perbedaan status kerja atau masa kerja antara guru senior dan junior maupun guru yang tercatat sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan yang bukan PNS. Dari beberapa hal tersebut sering yang menjadi pemicu adalah keegoisan dari masing-masing guru, sehingga situasi yang kurang kondusif di sekolah tersebut sering membuat beberapa guru merasa tidak betah. Dengan kondisi seperti ini terkadang membuat kepala sekolah sedikit bingung dalam menyikapinya, karena alasan inilah penulis ingin meneliti tentang apa, dan bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, dalam penelitian ini penulis berusaha ingin mengkaji konflik-konflik yang terjadi di tingkat organisasi persekolahan khususnya pada satuan pendidikan dasar di Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo tentang bagaimana peran kepala sekolah sebagai pimpinan transformasional dalam mengelola konflik.

B. Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu:

1. Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo

2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pengendalian konflik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo
3. Dampak konflik terhadap kinerja kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian dan fokus penelitian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelolah konflik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam mengendalikan konflik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui dampak konflik terhadap kinerja kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Molowahu Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang bersifat ilmiah dalam meningkatkan pengelolaan manajemen pendidikan disekolah dasar, terutama

peran dari pada kepala sekolah dalam mengelola konflik, serta sebagai landasan ataupun acuan dalam menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah guru, staf maupun siswa.

2. Manfaat bagi guru, untuk menciptakan situasi dan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah.
3. Manfaat bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi guru tentang baik buruknya konflik dalam suatu organisasi, serta bagaimana memanfaatkan konflik menjadi sesuatu yang sifatnya positif.
4. Manfaat bagi peneliti, hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.