



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berjiwa kreatif, inovatif, mandiri, mempunyai wawasan kedepan, berjiwa arif dan bertanggung jawab. Sistem organisasi kerja pada kepala sekolah sangat kompleks dan unik. Karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Unik karena sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang merupakan salah satu lembaga pendidikan formal lanjutan jenjang pendidikan dari tingkat pendidikan dasar. Tujuan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu untuk meningkatkan mutu dan prestasi siswa lanjutan jenjang dari sekolah dasar (SD). Oleh karena itu pengelolaanya secara terpadu, baik dari segi guru sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran, maupun kepala sekolah sebagai pengendali sekaligus sebagai pemimpin pendidikan disekolah. Peningkatan mutu Sekolah Menengah Pertama (SMP) harus dilaksanakan secara terpadu, sistematis, bertahap dan berkesinambungan, baik terhadap siswa, ketenagaan, sarana dan prasarana, penyediaan dan pengolahannya, maupun organisasi dan administrasi sekolah, proses pembelajaran, kerjasama sekolah dengan masyarakat dan sebagainya.

Penyelenggaraan pendidikan disekolah menengah pertama sebagai salah satu bentuk organisasi sosial melibatkan berbagai unsur, yaitu: kepala sekolah , guru, siswa dan orang tua. Unsur-unsur tersebut merupakan suatu sistem yang saling terkait erat antara satu komponen lainnya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Keterpaduan dan kesamaan visi dan misi dari unsur guru dan orang tua mutlak diperlukan dalam menyatukan langkah dan tindakan. Namun demikian, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, karena gurulah pelaksana langsung dalam proses pendidikan yang dilakukan di sekolah.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Gorontalo yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolah. Tugas kepala sekolah sarat dengan harapan perubahan dan pembaharuan. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan seluruh komponen sekolah, baik guru pegawai tata usaha, maupun orang tua siswa. Disamping itu, kepala sekolah harus mampu menterjemahkan segala bentuk keputusan dan aturan yang digariskan oleh instansi vertikal maupun yang merupakan kesepakatan tingkat sekolah. Berlaku, baik, berupa peraturan yang telah baku maupun beberapa hasil kesepakatan pada tingkat sekolah, yang merupakan acuan dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran.

Kepala sekolah yang merupakan jabatan fungsional. Guru yang diangkat untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah merupakan tugas tambahan karena masih diberikan tugas mengajar, guna menjalankan tugas pengelolaan pengajaran dan administrasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah, diharapkan

mampu menjalankan fungsi secara optimal, agar proses pembelajaran yang dilaksanakan disekolah dapat berlangsung dalam situasi yang kondusif.

Sekolah sebagai organisasi sosial memiliki tujuan yang harus dicapai bersama oleh seluruh stakeholders sebagai unsur pelaksana proses pendidikan di sekolah. Pencapaian tujuan dihadapkan pada berbagai perubahan atau inovasi dalam organisasi, yang sering kali guru-guru kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada. Disamping itu, selain tujuan organisasi sebagai tujuan bersama yang harus dicapai, setiap individu guru memiliki pula tujuan secara perseorangan, seperti: penghargaan dan pengakuan dari orang lain terhadap prestasi dalam pelaksanaan tugas, serta gaji yang intensif yang layak. Adanya tujuan-tujuan individu yang dibawa masuk dalam organisasi sekolah, sering terjadi adanya ketidakseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pada setiap guru. Terjadinya ketidakseimbangan yang diiringi dengan kurang mampuan guru menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan yang terjadi sering menimbulkan perbedaan pendapat yang mengarah pada terjadinya pertentangan diantara guru dengan guru dengan orang tua siswa. Pertentangan tersebut menimbulkan masalah dalam sekolah, yang sering dikenal dengan istilah konflik.

Menurut Stoner (dalam Wahyudi 2006: 17) bahwa “Konflik adalah mencakup ketidaksepakatan soal aplikasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian”.

Menurut Tossi (dalam Lamatenggo 2006: 126) bahwa “Konflik dapat berupa ketidaksepakatan, adanya ketegangan (tention), atau adanya kesukaran lain diantara dua pihak atau lebih. Konflik sering tercermin dalam campur tangan atau oposisi”.

Konflik yang terjadi dalam suatu sekolah hendaknya dapat diatasi dengan baik, sehingga konflik dapat menjadi energy yang dahsyat untuk melakukan perubahan positif. Dengan kata lain, bahwa konflik harus dapat dikelola dengan berbagai tehnik yang sesuai sehingga konflik menjadi pemacu kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya menguasai teknik-teknik manajemen atau penanganan konflik.

Kepala sekolah adalah pengelolah pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelolah dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesional.

Upaya kepala sekolah membangun organisasi sekolah yang kokoh sering dihadapkan pada berbagai situasi konflik bisa bersumber dari perbedaan atau keanekaragaman latar belakang komunitas sekolah, aturan-aturan yang sangat ketat, beban kerja personil sekolah yang cukup berat, karakter kepemimpinan

yang otoritatif, atau adanya aturan-aturan atau kebijakan-kebijakan baru kepala sekolah yang dipandang kurang aspiratif, akomodatif, atau sepihak. Konflik oleh sebagian besar orang dianggap selalu berdampak negatif. Padahal, dalam kondisi tertentu konflik perlu dimunculkan untuk kepentingan perubahan dan pengembangan organisasi sekolah. Oleh karena itu, pengetahuan tentang tehnik dan cara mengelola konflik organisasi secara efektif begitu penting dikuasai oleh pada kepala sekolah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Penanganan Konflik Sosial, Presiden RI menimbang bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan menegakkan hak asasi setiap warga negara melalui upaya penciptaan suasana yang aman, tenteram, tertib, damai, dan sejahtera, baik lahir maupun batin sebagai wujud hak setiap orang atas perlindungan agama, diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda.

Harapannya apabila konflik yang terjadi tentunya sebagai kepala sekolah agar berkemampuan dalam mengatasi konflik menginginkan konflik tersebut dapat diselesaikan dengan melakukan strategi pemecahan konflik, pembinaan dan menghindari konflik.

Berbagai pekerjaan persoalan yang timbul disekolah, khususnya yang dialami guru dan pegawai tata usaha dalam menjalankan tugas pokok, bila tidakan dicermati dan disikap oleh kepala sekolah maka dapat menimbulkan konflik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dilokasi penelitian, kenyataan sekarang masih ditemukan sering terjadi konflik interpersonal, intrapersonal, dan intragroup diantaranya: 1). Adanya kesalahpahaman antar kepala sekolah dengan guru, 2). Adanya kompetisi/Persaingan, 3). Adanya saling ketergantungan dalam bekerja, 4). Kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi, 5). Perbedaan status, tujuan, pandangan/presepsi.

Berdasarkan kondisi yang digambarkan diatas harus mendapat perhatian yang lebih oleh kepala sekolah agar agar kepala sekolah mampu mengelolah konflik dengan baik. Untuk itu hal ini memerlukan pengelolaan konflik sebagai metode pengelolaan konflik yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian tentang “Pengelolaan Konflik Disekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Gorontalo”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis-jenis konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 kota Gorontalo.
2. Sumber-sumber konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 kota Gorontalo.
3. Strategi penanganan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 kota Gorontalo.
4. Hambatan-hambatan dalam pengelolaan konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 kota Gorontalo.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui jenis-jenis konflik di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui sumber-sumber konflik di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui strategi penanganan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 kota Gorontalo.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengelolaan konflik di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 kota Gorontalo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepala sekolah, dengan penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah yang berupa informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik di lingkungan sekolah dan upaya untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah.
2. Untuk guru, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang keilmuwan yang berkaitan dengan pengelolaan konflik.
3. Untuk peneliti adalah untuk mengetahui dan menambah wawasan bagi peneliti tentang pentingnya pengelolaan konflik.