

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Reformasi dalam bidang pendidikan merupakan upaya demokratisasi manajemen pendidikan ketingkat kabupaten/kota, hal ini sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang manajemen pendidikan ketingkat kabupaten/kota. prinsip desentralisasi ini berlandaskan pada teori dasar bahwa manajemen sekolah dan aktifitas pembelajaran dapat dielakan dari kesulitan dan permasalahan. oleh karena itu, sekolah harus diberikan kekuasaan dan tanggung jawab untuk memecahkan masalahnya secara efektif dan secepat mungkin ketika masalah itu muncul (Masaong 2011 : 17).

Sekolah adalah tempat siswa, yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, bertemu dan bergaul dalam lingkungan sekolah dengan tujuan menuntut ilmu. Selain mereka, ada guru, pengurus dan karyawan, dengan peran dan tanggung jawab masing-masing berbeda. Selain itu, dilihat dari sudut fisik dan interaksi sosial, sekolah juga tertanam dalam ekologi social yang lebih luas. Di luar pagar sekolah, ada keluarga dan masyarakat yang semakin lama semakin majemuk dan kompleks. Pusat-pusat kegiatan sehari-hari, seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan pertokoan, seringkali hanya berjarak beberapa meter dari kompleks sekolah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga

masyarakat dengan fokus kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan sekolah selain perkampungan warga yang seringkali padat.

Qomar (2007 : 234) menambahkan bahwa Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, disamping ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang juga terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik. Di dalam organisasi manapun terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Dengan demikian, konflik merupakan kewajaran dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan.

Konflik itu muncul karena dipicu oleh beberapa sumber seperti dikemukakan oleh Winardi (2007 :71) sumber-sumber utama konflik intra organisasi mencakup antara lain : Keharusan untuk berbagi sumber-sumber daya yang langka, Perbedaan-perbedaan antara tujuan-tujuan antara unit-unit organisasi, Interdependensi aktivitas-aktivitas di dalam organisasi yang bersangkutan, Perbedaan-perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi-persepsi antara kesatuan-kesatuan organisasi. Khusus di lembaga pendidikan SMP N 1 Wonosari sebagaimana yang terjadi bahwa konflik bersumber dari konflik antara kepala sekolah dengan guru. disamping itu, konflik antara sekolah dengan lingkungan sekitar serta konflik antar guru pun seakan tak terhindarkan dan salah satu konflik yang mendominasi di sekolah tersebut adalah perbedaan pendapat, konflik demikian di sebut konflik intra organisasi .

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi sosial melibatkan berbagai unsur, yaitu : guru, siswa dan orang tua maupun

lingkungan masyarakat. Unsur-unsur tersebut merupakan suatu sistem yang saling terkait erat antara satu komponen dengan komponen lainnya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Keterpaduan dan kesamaan visi dari unsur guru dan orang tua mutlak diperlukan dalam menyatukan langkah dan tindakan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi sekolah tersebut. Sebab organisasi sekolah terbentuk karena adanya kesamaan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Olehnya setiap unsur yang terdapat di dalam organisasi secara langsung maupun tidak langsung harus memegang teguh apa yang menjadi tujuan dan prinsip di dalam organisasi tersebut, sehingga organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik sehingga sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin sangat dituntut untuk itu, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan menentukan irama bagi sekolah tersebut.

Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah dalam mencapai tujuan. Menurut Wahjosumidjo (2007 : 82) ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yang pertama, kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kedua, kepala sekolah harus

memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dapat berperan sebagai pejabat formal, juga kepala sekolah harus mampu berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik juga sebagai staf.

Sekolah sebagai organisasi sosial memiliki tujuan yang harus dicapai bersama oleh seluruh guru sebagai unsur pelaksana proses pendidikan disekolah. Pencapaian tujuan dihadapkan pada berbagai perubahan atau inovasi dalam organisasi, yang seringkali guru-guru kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada (Qomar 2007 : 403).

Di samping itu, selain tujuan organisasi sebagai tujuan bersama yang harus dicapai, setiap individu guru memiliki pula tujuan secara perorangan, seperti: penghargaan dan pengakuan dari orang lain terhadap prestasi dalam pelaksanaan tugas, serta gaji atau insentif yang layak. Adanya tujuan-tujuan individu yang dibawah masuk dalam organisasi sekolah, sering terjadi adanya ketidak seimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pada setiap guru. Terjadinya ketidak seimbangan 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, bahkan antara guru dengan kepala sekolah atau pun antara guru dengan orang tua siswa.

Pertentangan tersebut menimbulkan masalah dalam sekolah. Yang sering dikenal dengan istilah konflik. Menurut Wahjosumidjo (2007 : 153) konflik sebagai segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan. Oleh sebab itu, apabila sekolah dipandang sebagai satu sistem sosial, pemahaman tentang makna konflik sangat membantu kepala sekolah untuk memahami, meramalkan, dan memecahkan berbagai bentuk konflik yang terjadi setiap hari.

Dalam organisasi sekolah sering dijumpai adanya konflik/gangguan yang tidak diinginkan. Baik konflik internal maupun konflik eksternal antar organisasi (Wahjosumidjo 2007 : 91). Konflik yang ditemukan dalam organisasi sekolah yaitu konflik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan staf dan siswa adanya konflik tersebut kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi seorang penengah dalam mengambil keputusan sehingga konflik yang ada ditangani dengan baik sesuai dengan jenis konflik tersebut. Konflik seringkali terjadi karena permasalahan yang sederhana. Namun dengan hal yang sederhana itulah sebuah organisasi dapat dilihat bertahan atau tidak.

Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Konflik pernah dan akan terjadi pada setiap individu dengan kata lain konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Konflik juga terkadang akan muncul ketika terjadi pertentangan antara dua individu atau lebih mengingat manusia tercipta sebagai makhluk yang unik dan tidak ada yang sama satu pun. Keunikan dan perbedaan-perbedaan yang ada pada diri individu memandu pikiran dan perilaku individu serta memotivasi individu dalam mengambil tindakan tertentu dan menolak

tindakan lainnya. Pikiran dan perilaku yang berbeda dan unik inilah yang terkadang menimbulkan adanya konflik yang kemudian dapat mengganggu pihak yang berkonflik dan mempengaruhi suasana sekolah sebagai tempat belajar yang aman.

Dengan demikian uraian di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya fungsi kepala sekolah dalam menangani konflik yang terjadi sehingga konflik tidak berlarut-larut dan berdampak buruk bagi organisasi sekolah.

Supaya konflik tidak mengganggu siswa secara fisik maupun psikologis, maka konflik tersebut harus dikelola dengan tepat dan baik. Mekanisme ataupun manajemen konflik yang diambil juga sangat menentukan posisi organisasi. Manajemen dan Kebijakan yang diambil sangat mempengaruhi kelangsungan sebuah organisasi dalam mempertahankan anggota dan segenap komponen di dalamnya. Semakin besar suatu organisasi, persoalan yang terjadi juga akan semakin kompleks. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal seperti kompleksitas alur informasi, komunikasi, pembuatan keputusan, pendelegasian wewenang dan sebagainya

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

Guru-guru yang ada di SMP Negeri 1 Wonosari seperti sekolah-sekolah lainnya, dalam proses komunikasi dan interaksi dalam pelaksanaan pekerjaan sering terjadi perbedaan pendapat yang mengarah kepada terjadinya konflik. Dari pengamatan awal yang dilakukan, penulis menemukan bahwa konflik yang terjadi di SMP Negeri 1 Wonosari yaitu konflik intraorganisasi horizontal dimana konflik terjadi antara guru dengan guru disebabkan pengambilan keputusan yang berbeda dalam seleksi keolahragaan. Bahkan tampak bahwa kepala sekolah lamban dalam menangani konflik yang ada, sehingga konflik yang berasal dari sekolah terbawa keluar sekolah menjadi konflik pribadi yang berkepanjangan.

Kenyataan yang dipaparkan diatas, memerlukan pengkajian lebih dalam untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam mengelolah konflik yang sesuai. pengkajian yang dilakukan adalah melalui penelitian dengan formulasi judul : “Manajemen Konflik oleh Kepala Sekolah” Di SMP Negeri 1 Wonosari, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Boalemo, Gorontalo.

B. Fokus Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, yang akan menjadi fokus penelitian yaitu :

1. Konflik intra organisasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
2. Strategi penyelesaian konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
3. Dampak konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
4. Manajemen Konflik Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Wonosari Kec Wonosari Kab Boalemo Gorontalo.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Konflik intra organisasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Strategi penyelesaian konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Dampak konflik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, Gorontalo.
4. Untuk mengetahui manajemen konflik Di Sekola Menega Pertama (SMP) Negeri 1 Wonosari Kec Wonosari Kab Boalemo Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi kepala sekolah

Sebagai bahan informasi tentang teknik-teknik manajemen konflik yang dapat digunakan dalam menangani konflik yang timbul di sekolah, juga dapat menempuh langkah-langkah kebijakan untuk menciptakan suasana kondusif dalam meningkatkan komunikasi persuasiv antar siswa dengan guru dan staf.

2. Manfaat bagi guru

Sebagai bahan informasi bagi guru dalam memahami konflik yang terjadi di sekolah sehingga lebih bersifat bijaksana.

3. Manfaat bagi peneliti

sebagai bahan referensi untuk kedepan dalam penelitian lanjutan tentang manajemen konflik di sekolah.