

# **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.

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 di sekolah 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) dijelaskan bahwa “Konflik adalah mencakup ketidaksepakatan soal aplikasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian”.

Disamping itu Tossi (dalam Lamatenggo 2006:126) menjelaskan “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 teknik yang sesuai sehingga konflik menjadi pemacu kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya menguasai teknik-teknik manajemen atau penanganan konflik.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola 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 teknik 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 kepala sekolah mampu mengelola 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 Di SMP Negeri 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Jenis-jenis konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.
2. Sumber-sumber konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.
3. Strategi penanganan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.
4. Hambatan-hambatan dalam pengelolaan konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui jenis-jenis konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.

2. Untuk mengetahui sumber-sumber konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui strategi penanganan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengelolaan konflik di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango.

**D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk kepala sekolah, agar lebih memperhatikan kinerja guru dan apabila terjadi konflik kepala sekolah mampu menggunakan strategi penanganan konflik.
2. Untuk guru, agar bertanggung jawab atas tugas apa yang dibebankan sehingga dapat melaksanakan sesuai tugas pokok dan fungsinya.
3. Untuk peneliti adalah untuk mengetahui pengelolaan konflik yang ada di SMPN 1 Suwawa Kabupaten Bone Bolango