

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar sebagai salah satu bentuk organisasi sosial melibatkan berbagai unsur, yaitu: 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 dari unsure guru dan orang tua mutlak diperlukan dalam menyatukan langkah dan tindakan. Namun demikian, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, karena gurulah pelaksana langsung proses pendidikan di sekolah.

Sekolah sebagai organisasi sosial memiliki tujuan yang harus dicapai bersama oleh seluruh guru 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 dan insentif yang layak. Adanya tujuan-tujuan individu yang dibawa masuk dalam organisasi sekolah, sering terjadi adanya ketidak seimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pada setiap guru. Terjadinya ketidakseimbangan yang diiringi dengan kekurang 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 ataupun antara guru dengan orang tua siswa. Pertentangan tersebut menimbulkan masalah dalam sekolah, yang sering dikenal dengan istilah konflik.

Konflik adalah suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide (Mulyasa, 2004 : 238).

Konflik yang terjadi dalam suatu sekolah hendaknya dapat diatasi dengan baik, sehingga konflik dapat menjadi energy yang dasyat 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 penyelesaian konflik.

Upaya kepala sekolah membangun organisasi sekolah yang kokoh sering dihadapkan pada berbagai situasi konflik. 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 para kepala SD.

Guna memahami konflik dan peranannya dalam organisasi, maka diperlukan suatu tinjauan yang menyeluruh terhadap konflik itu sendiri, demikian pula dengan pengelolaan konflik oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Dalam suatu lingkungan 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 yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya

Guru-guru sekolah dasar yang ada di Kecamatan Boliyihuto seperti sekolah-sekolah lainnya, dalam proses komunikasi dan interaksi dalam pelaksanaan pengelolaan konflik sering terjadi perbedaan pendapat yang mengarah pada terjadinya pertentangan.

Berdasarkan deskripsi di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengelolaan Konflik oleh Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Boliyohuto”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana perencanaan pengelolaan konflik oleh Kepala Sekolah ?
2. Bagaimana pelaksanaan(proses penanganan konflik) pengelolaan konflik oleh Kepala Kepala Sekolah ?
3. Bagaimana pengawasan pengelolaan konflik oleh Kepala Kepala Sekolah ?
4. Bagaimana evaluasi pengelolaan konflik oleh Kepala Sekolah ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perencanaan pengelolaan konflik oleh Kepala Sekolah ?
2. Untuk mengetahui pelaksanaan(proses penanganan konflik) pengelolaan konflik oleh Kepala Kepala Sekolah ?
3. Untuk mengetahui pengawasan pengelolaan konflik oleh Kepala Kepala Sekolah ?
4. Untuk mengetahui evaluasi pengelolaan konflik oleh Kepala Sekolah ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Dengan penelitian ini diharapkan dapat Memberikan masukan bagi sekolah yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik di lingkungan sekolah dan upaya peningkatan kinerja kepala sekolah.

2. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan kepada guru-guru SD Negeri se-Kecamatan Boliyohuto yang berkaitan dengan pengelolaan konflik oleh kepala sekolah.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk mengembangkan ilmu terutama bagi peneliti sendiri dan terbuka bagi peneliti lain dalam mengembangkan dan mendalami masalah-masalah mengelola konflik.