

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Dunia saat ini terkesan telah menjadi sebuah pasar global, bukan hanya untuk barang dan jasa melainkan juga untuk penyediaan modal dan teknologi. Globalisasi pada dasarnya sebuah proses ke arah globalitas (Steger, 2003: 3). Kecenderungan globalisasi selalu menawarkan hal yang serba baru, mulai dari masalah materi, gaya hidup sampai dengan konsep berpikir yang dalam perkembangannya lebih cepat daripada perkembangan inovasi di lembaga pendidikan. Pendidikan bermutu di era global dituntut akrab dengan teknologi, sehingga dalam pembelajaran dimungkinkan terjadinya perubahan proses belajar yang selalu tnggal, benar, sama dan selalu fokus dalam tataran belajar tentang menuju proses belajar menjadi (*being*), yaitu proses belajar yang reflektif.

Pendidikan unggul di era global ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan untuk bersaing mengimbangi kemajuan teknologi informasi yang perkembangannya cepat tersebar luas, cepat diterima dan mudah dicerna peserta didik. Keunggulan terhadap penguasaan teknologi dapat meningkatkan nilai tambah, memperluas keragaman produk barang atau jasa, dan mutu produk itu sendiri. Keunggulan dalam manajemen akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses peningkatan mutu. Keunggulan SDM dan dukungan teknologi serta manajemen yang baik menentukan keangungan hidup, perkembangan dan kemenangan persaingan secara

berkelanjutan. Komitmen untuk meningkatkan kualitas SDM bukan sekedar untuk mengatasi dampak globalisasi melainkan untuk membuka harapan baru agar masa depan kehidupan bangsa Indonesia lebih unggul dan bermartabat (Sumardjoko, 2009: 2).

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menegaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 Ayat 5). Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 Ayat 6). Pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, dan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

Program Pembangunan Nasional 2000–2004 (Propenas): Arah dan kebijakan pembedahan pendidikan nasional: mengenai visi dan misi pembangunan nasional. Visi pembangunan dapat juga disebut sebagai agenda informasi. Sebagai agenda reformasi yang menentukan visi haluan negara dapat diidentifikasi dalam dua hal penting: (a) khususnya dalam bidang pendidikan dinyatakan bahwa pendidikan yang bermakna diperlukan bagi pengembangan pribadi dan watak bagi hidup kebersamaan dan toleransi, dan (b) kita perlu membangun masyarakat yang demokratis, damai, berkeadilan,

dan berdaya saing. Kedua visi tersebut mempunyai implikasi yang sangat jauh dalam membenahi pendidikan nasional. Perubahan-perubahan sosial serta gejolak sosial politik ekonomi yang terjadi akhir-akhir ini menunjukkan betapa pentingnya pengembangan pribadi bagi seorang warga Indonesia yang berwatak dan bertakwa. Sikap hidup ini tentunya bertentangan dengan sikap hidup masyarakat Indonesia yang penuh kekerasan yang sering terjadi dalam kehidupan bermasyarakat saat ini.

Mutu pendidikan memang persoalan sangat krusial. Semua bangsa memandang penting hal ini. Sekolah-sekolah di Amerika Serikat misalnya selalu menilai mutu sebuah sekolah dengan menghitung berapa persen lulusan sekolah tersebut diterima di perguruan tinggi favorit. Perguruan tinggi, lain lagi. Mereka dinilai oleh masyarakat dengan perhitungan berapa persen lulusannya menduduki jabatan strategis di lembaga pemerintahan dan perusahaan bergengsi (Mukhlisah, 2004: 1).

Penerapan manajemen konflik kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah pada dasarnya juga merupakan wujud dari keinginan pemerintahan agar setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan non formal wajib melakukan manajemen konflik kinerja guru yang bertujuan agar mutu sekolah memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan PP No 19 tahun 2005 pasal 91. Meskipun demikian, dalam peraturan menteri tersebut belum dijelaskan secara detail prosedur dan untuk mencapai standar minimal yang telah ditetapkan. Di sinilah pentingnya sebuah

manajemen kinerja guru yang dirancang dan diterapkan oleh sekolah untuk memastikan tercapainya standar mutu yang diharapkan.

Nilai-nilai demokrasi yang meniscayakan kebebasan pendapat (baik teks maupun konteks), kritisisme terhadap pihak lain yang konstruktif dan menihilkan klaim kebenaran (*truth claim*) tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang urgen. Ketaksudian dalam menghormati perbedaan hanya akan menghantarkan kita pada absolutisme yang menghantarkan kita pada absolutisme yang membuat tidak kritis, tidak peka problem sosial, serta merasa diri kita sebagai satu-satunya “sumber” kebenaran. Oleh karena itu, dibutuhkan sikap yang mampu mengusung dan menghargai perbedaan. Rasa perbedaan bukan merupakan ancaman, tetapi sebagai bekal untuk memperkaya wawasan dan pengalaman kebangsaan (Azis, 2008:1).

Manajemen konflik kinerja guru dalam peningkatan mutu, sekolah memiliki standar mutu yang jelas, representative, serta memiliki program yang terarah guna mencapai standar tersebut. Dengan adanya manajemen kinerja guru dalam peningkatan mutu juga semakin meningkatkan keyakinan masyarakat atau orangtua untuk meyekolahkan anak-anaknya di sekolah-sekolah tersebut.

Konflik sering terjadi di mana-mana, baik di dalam instansi pemerintah, swasta maupun lingkungan masyarakat awam, teman sejawat, teman bergaul, di dalam rumah tangga, dan sebagainya. Untuk itu, perlu diciptakan kondisi dan pengambilan keputusan yang kondusif dalam lingkungan tersebut, terutama dalam lingkungan instansi pendidikan sekolah

Pandangan tradisional menganggap semua konflik buruk. Konflik dipandang secara negatif, dan disinonimkan dengan istilah kekerasan, perusakan dan ketidakrasionalan demi memperkuat konotasi negatifnya. Konflik memiliki sifat dasar yang merugikan dan harus dihindari. Pandangan tradisional ini menganggap konflik sebagai hasil disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara orang-orang, dan kegagalan para manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi para karyawan.

Pandangan hubungan manusia menyatakan bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar dalam semua kelompok dan organisasi. Karena konflik itu tidak terelakan, aliran hubungan manusia menganjurkan penerimaan konflik. Konflik tidak dapat disingkirkan, dan bahkan adakalanya konflik membawa manfaat pada kinerja kelompok.

Konflik dalam organisasi tidak terjadi secara alamiah dan terjadi bukan tanpa sumber penyebab. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi tergantung pada cara individu-individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya. Tujuan manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan (Walton, 2007:79). Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik menjadi perhatian pimpinan organisasi.

Sementara pendekatan hubungan manusia menerima konflik, pendekatan interaksionis mendorong konflik atas dasar bahwa kelompok yang kooperatif, tenang, damai serasi cenderung menjadi statis, apatis, dan tidak tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, sumbangan utama dari pendekatan interaksionis adalah mendorong pemimpin kelompok untuk mempertahankan suatu tingkat minimum berkelanjutan dari konflik. Dengan adanya pandangan ini menjadi jelas bahwa untuk mengatakan bahwa konflik itu seluruhnya baik atau buruk tidaklah tepat.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Klaten sesuai dengan kondisi nyata, bahwa pengelolaan konflik masih perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan yang ada dan mengacu pada peristiwa-peristiwa yang kompleks di internal sekolah, agar kondusif dalam kinerjanya, peran kepala sekolah dalam pengambilan keputusan perlu melihat kondisi nyata sekolah sehingga berdampak baik pada kehidupan sesama warga sekolah, guru yang selama ini belum optimal memiliki peluang yang besar untuk ditingkatkan.

Guru dan karyawan memiliki kewajiban, tugas pokok dan fungsinya untuk menciptakan kondisi dan komunitas sosial di sekolah lebih difokuskan pada membangun komunitas sosial yang harmonis, terpadu, dan berkesinambungan. Hal ini perlu dikaji lebih mendalam, sehingga penulis mengambil judul penelitian "Pengelolaan Konflik Kinerja Guru (Studi Situs SMP Negeri 7 Klaten)".

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini tentang "Pengelolaan Konflik Kinerja Guru (Studi Situs SMP Negeri 7 Klaten)", yang dapat disajikan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengelolaan sumber dan jenis konflik di SMP Negeri 7 Klaten?
2. Bagaimana pengelolaan penanganan konflik di SMP Negeri 7 Klaten?
3. Bagaimana pengelolaan pengendalian konflik di SMP Negeri 7 Klaten?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang pengelolaan konflik kinerja guru di SMP Negeri 7 Klaten.
2. Tujuan Khusus
  - a. Mendeskripsikan pengelolaan sumber dan jenis konflik di SMP Negeri 7 Klaten.
  - b. Mendeskripsikan pengelolaan penanganan konflik di SMP Negeri 7 Klaten.
  - c. Mendeskripsikan pengelolaan pengendalian konflik di SMP Negeri 7 Klaten.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki sumbangan teoretis dalam khasanah pengetahuan tentang pengelolaan konflik di lembaga pendidikan formal.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah khususnya kepala sekolah dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan tentang pengelolaan konflik di lembaga pendidikan formal yang dipimpinnya, sehingga peran kepemimpinannya mampu memberikan solusi yang terbaik.
- b. Bagi guru, dapat memperbaiki kinerja dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik di unit kerjanya.