

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu pengetahuan dan ketrampilan yang perlu dikuasai oleh para pemimpin, manajer, dan administrator bahkan setiap warga negara adalah manajemen konflik. Dalam melaksanakan tugas, mereka pasti menghadapi konflik, konflik tersebut dapat terjadi antara pemimpin dan para pengikutnya. Tanpa pengetahuan dan ketrampilan untuk memajemen konflik, mereka tidak akan mampu menyelesaikan konflik yang mereka hadapi. Menurut Wirawan (2013:1-2).

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karekteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. Dari sini ada benarnya jika sejarah umat manusia merupakan sejarah konflik. Konflik selalu terjadi didunia, dalam sistem sosial, yang bernama negara, bangsa, organisasi, perusahaan dan bahkan dalam sistem soial terkecil yang bernama keluarga dan pertemanan, konflik terjadi dimasa lalu, sekarang, dan pasti akan terjadi dimasa yang akan datang.

Dalam lembaga pendidikan sering terjadi konflik – konflik baik internal ataupun external yang semua ini akan mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu para manajer pendidikan harus paham akan menyelesaikan konflik – konflik yang terjadi. Penentu keberhasilan pembangunan pendidikan itu ditentukan oleh tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan pendidikan. Salah satu tenaga

kependidikan yang memiliki posisi strategis dalam penyelenggaraan sistem pendidikan disekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang disebut kepala sekolah. Strategisnya posisi itu menuntut kepala sekolah untuk selalu memperbarui wawasan, kemampuan, ketrampilan dan sikap dalam mengelola satuan pendidikan yang dipimpinnya. Tanpa pembaruan itu, maka kepala sekolah akan selalu tertinggal zaman, karna perubahan diberbagai sektor pendidikan telah mengglobal dan semakin kompleks juga sarat tantangan. Untuk itu kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan harus selalu meningkatkan kemampuan pribadi, sosial, dan profesionalnya untuk mengantisipasi tantangan zaman dimasa mendatang.

Kecendrungan globalisasi selalu menawarkan hal yang serba baru, mulai dari masalah materi, gaya hidup sampai dengan konsep berfikir yang dalam perkembangannya lebih cepat dari pada perkembangan inovasi dilembaga pendidikan. Pendidikan bermutu di era global dituntut akrab dengan teknologi, sehingga dalam pembelajaran dimungkinkan terjadinya perubahan proses belajar yang selalu benar, sama dan selalu fokus dalam tataran belajar tentang menuju proses belajar menjadi (being) yaitu proses belajar yang reflektif.

Dalam rangka mengantisipasi perubahan - perubahan global dan persaingan pasar bebas, serta tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi, khususnya teknologi informasi yang semakin hari semakin canggih, pemerataan layanan pendidikan perlu diarahkan pada pendidikan yang transparan, berkeadilan dan demokratis (democratic education). Hal tersebut harus dikondisikan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Dalam hal ini, sekolah sebagai sebuah masyarakat kecil (*mini society*) yang merupakan wahana pengembangan peserta didik, dituntut untuk menciptakan

iklim pembelajaran yang demokratis (democratic instruction), agar terjadi proses belajar yang menyenangkan (joyfull learning). Dengan iklim pendidikan yang demikian diharapkan mampu melahirkan calon – calon penerus pembangunan masa depan yang sabar, kompeten, mandiri, kritis, rasional, cerdas, kreatif, dan siap menghadapi berbagai macam tantangan, dengan tetap bertawakal terhadap sang penciptanya. Bahwa apa yang dihadapi, apa yang terjadi, merupakan kehendak ilahi yang harus dihadapi dan disyukuri. (mulyasa 2014: 6).

Memang selama ini masyarakat sering kali tidak menyadari atau bahkan sadar tetapi sering kali lupa, bahwa pendidikan adalah bekal yang paling penting. Pendidikan bukan sekedar bekal manusia pada masa kanak – kanaknya, namun pendidikan adalah bekal hidup. Padahal kemajuan suatu masyarakat, negara, dan peradapan sangat ditentukan oleh manusai yang berada di dalamnya dengan dukungan sumber daya alam yang dimilikinya.

Tersedianya sumber daya disekolah, baik sumberdaya alam, sosial, manusia, sarana, dana, kurikulum dan potensi siswa yang tinggi belum menjamin kesuksesan proses pendidikan disekolah, jika semua itu tidak dikelola dengan baik, untuk dapat mengelola potensi sumberdaya itu diperlukan kepada sekolah yang tangguh dan berperan sebagai organisator, manajer, edukator, leader, dan supervisor pendidikan. Dalam menjalankan peranannya sebagai manajer dan pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi komponen yang potensial memunculkan permasalahan. Hal ini disebabkan oleh heterogennya sumber daya yang dikelola, banyaknya kepentingan antar unit dalam keseluruhan struktur organisasi, personel pendukung pelaksanaan pendidikan yang memiliki latar belakang, kepentingan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang bervariasi. Persaingan antar komponen, bagian atau unit, kepentingan, tujuan, kebutuhan, individualisme yang makin merebak, materialisme eksklusif, dan lain – lain memunculkan potensi terjadinya konflik dalam kehidupan kelembagaan disekolah. Belum lagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang juga memiliki dampak pada perubahan sosial dan pertumbuhan yang tak sama, dapat mendorong munculnya konflik yang harus dikelola oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer pendidikan. (Hendyat.,2010: 266).

Penerapan manajemen konflik kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah 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 pemerintah tersebut belum dijelaskan secara detail prosedur dan untuk mencapai setandar minimal yang telah ditetapkan disinilah pentingnya sebuah manajemen kinerja guru yang dirancang dan diterapkan oleh sekolah untuk memastikan tercapainya setandar mutu yang diharapkan.

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 disfungsi akibat komunikasi yang buruk, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara orang – orang dan kegagalan para manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi para karyawan.

Konflik sering terjadi dimana – mana baik didalam instansi pemerintah, swasta maupun lingkungan masyarakat awam, teman sejawat teman bergaul dan didalam rumah tangga dan sebagainya. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dan pengambilan keputusan yang kondusif dalam

lingkungan tersebut, terutama dalam lingkungan intansi pendidikan sekolah.

Bentuk-bentuk permasalahan internal sekolah dapat menyebabkan salah faham, kebencian, masa bodoh (apatis) diantara pihak-pihak yang bermasalah. Pemicu timbulnya masalah atau konflik dapat terjadi pada hal-hal yang kecil namun dapat berakibat tajam. Berikut beberapa permasalahan internal yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Surakarta salah satunya adalah pihak manajemen dengan bawahan pemicu masalahnya ialah: masalah komunikasi, dan kepribadian / individu

Masih banyak lagi pemicu masalah yang ditemukan disekolah, yang nanti bisa dikembangkan oleh penulis sesuai fakta permasalahan sekolah yang sering terjadi. Permasalahan internal sekolah tersebut dapat menjadi konflik tersendiri, jika tidak terselesaikan dapat mengganggu situasi kerja dan pembelajaran. Kegagalan dalam menyelesaikan permasalahan yang menimpa sekolah dapat pula menyebabkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap sekolah. Pandangan hubungan manusia menyatakan bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar dalam semua kelompok dan organisasi. Karena konflik tidak terelakan, aliran hubungan manusai menganjurkan penerimaan konflik. Konflik tidak dapat disingkirkan, dan bahkan adakalanya konflik membawa manfaat pada kinerja kelompok.

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 intraksionis 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 intraksionis 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.

Berbagai kenyataan tersebut akan mewarnai cara pandang, perilaku, sistem komunikasi, dan cara kerja para personel pendidikan disekolah, sehingga dapat memunculkan konflik. Biasanya manajer pendidikan konvensional memandang konflik sebagai suatu yang jelek, sehingga harus di hindari. Dalam batas tertentu manajemen konflik yang jitu menjadi potensi luar biasa dalam mendinamisasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan cara pandang manajemen modern yang memandang konflik sebagai hal yang wajar dan alami, bahkan perlu dimunculkan agar dapat dikelola dengan baik, untuk itulah perlu adanya strategi manajemen konflik yang harus dikuasai oleh kepala sekolah atau pemimpin pendidikan .

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Surakarta sesuai dengan kondisi nyata, bahwa Manajemen Konflik masih perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan yang ada dan mengacu pada peristiwa – peristiwa yang kompleks diinternal 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 di tingkatkan.

Guru dan karyawan memiliki kewajiban, tugas pokok dan fungsinya untuk menciptakan kondisi dan komunitas sosial yang harmonis, terpadu dan kesinambungan. Hal ini perlu dikaji lebih mendalam sehingga penulis mengambil judul penelitian “ Manajemen konflik di (SMK Negeri 8 surakarta)”.

B. Rumusan masalah

Penelitian ini tentang Manajemen konflik di SMK Negeri 8 Surakarta, selengkapnya dirinci menjadi tiga sub masalah sebagai berikut

1. Sumber - sumber konflik yang ada di SMK Negeri 8 Surakarta ?
2. Jenis - jenis konflik yang ada di SMK Negeri 8 Surakarta?
3. Bagaimana Manajemen Penanganan konflik yang ada di SMK Negeri 8 Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang Manajemen konflik di SMK Negeri 8 Surakarta
2. Tujuan khusus
 - a. Mendeskripsikan Sumber - sumber konflik di SMK Negeri 8 Surakarta
 - b. Mendeskripsikan Jenis - jenis konflik di SMK Negeri 8 Surakarta
 - c. Mendeskripsikan Manajemen penanganan konflik di SMK Negeri 8 Surakarta Manfaat Penelitian

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki sumbangan teoretis dalam khasanah pengetahuan khususnya tentang Manajemen konflik dilembaga pendidikan formal.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi sekolah
 - 1) khususnya kepala sekolah dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan tentang pengambilan tentang Manajemen konflik dilembaga pendidikan formal yang dipimpinnya, sehingga peran kepemimpinannya mampu memberikan solusi yang terbaik.

- 2) Wakil kepala sekolah membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan dan kekeluargaan.

b. Bagi Guru

- 1) Dapat memperbaiki kinerja diunit kerjanya.
- 2) Dapat lebih bijak dalam dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik diunit kerjanya.
- 3) Dapat lebih meningkatkan kebersamaan dan persatuan untuk kepentingan bersama diunit kerjanya.

c. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan.
- 2) Pengembangan kurikulum.
- 3) Peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab terhadap profesi.
- 4) Peningkatan kesejahteraan guru.