

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Pada saat ini di SMA Terpadu Krida Nusantara sering terjadi perselisihan atau konflik antar angkatan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan oleh Bapak Rosadi Turjamil selaku pamong (pengawas) asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara, bahwasannya konflik ini sudah terjadi sejak lama.

Dimana konflik tersebut disebabkan oleh penerapan pola pendidikan semi militer. Pola pendidikan ini menimbulkan kesenjangan antar angkatan, dimana pada saat menempuh pendidikan di SMA Terpadu Krida Nusantara siswa yang baru masuk diwajibkan untuk menghormati seniornya yang terlebih dahulu masuk ke SMA Terpadu Krida Nusantara. (Rosadi Turjamil, 22 April 2015)

Pola pendidikan semi militer sudah diterapkan semenjak berdirinya SMA Terpadu Krida Nusantara, dimana pola pendidikan seperti ini menyebabkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh junior khususnya di dalam asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara. Rasa ketidaknyamanan ini menjadi sebuah konflik antar angkatan yang terus berkelanjutan, dimana junior melakukan hal yang sama ketika mereka menjadi senior ditahun berikutnya. Perilaku yang ditunjukkan oleh senior terhadap junior yang merasa bahwa dirinya mempunyai wibawa yang tinggi dan mempunyai wewenang akan apa yang senior lakukan terhadap juniornya. Perilaku tersebut terlalu berlebihan dan dianggap tidak pantas dilakukan oleh seorang senior terhadap juniornya, sehingga hal tersebut menjadi budaya yang tidak terputus dan menimbulkan suatu masalah.

Saat ini perkembangan dunia pendidikan melesat dengan cepat. Dimana banyak sekali sekolah-sekolah yang menerapkan sistem *boarding school* (sekolah berasrama). Akan tetapi pola pendidikan yang ditawarkannya berbeda-beda, salah satunya sekolah SMA Terpadu Krida Nusantara Bandung. Sekolah ini menawarkan penerapan pola pendidikan berbasis semi militer. Pola pendidikan seperti ini mempunyai dampak yang menimbulkan suatu konflik yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Komunikasi yang kurang baik
2. Perbedaan pola pikir
3. Mental yang lemah
4. Perbedaan sikap dan karakter
5. Perbedaan budaya

— Seperti pernyataan nara sumber peneliti yang peneliti wawancarai di atas, bahwa dengan adanya pola pendidikan berbasis semi militer ini tidak menutup kemungkinan akan terjadinya sebuah konflik. Dimana konflik tersebut dilakukan antara senior dan juniornya.

Dalam menangani konflik yang terjadi antar angkatan di dalam asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara, dibutuhkan suatu cara untuk menekan konflik yang terjadi. Kerja sama adalah upaya orang untuk memuaskan orang lain jika menghadapi konflik. Di sisi lain, keasertifan adalah upaya orang untuk memuaskan diri sendiri jika menghadapi konflik. Berdasarkan kedua dimensi ini, Thomas dan Kilman (Wirawan, 2013:140) mengemukakan gaya manajemen

konflik dalam menangani konflik yang sedang terjadi. Salah satunya adalah gaya manajemen kompromi.

Gaya manajemen kompromi digunakan untuk menekan konflik yang terjadi antar angkatan, dengan alasan untuk memberikan sedikit rasa nyaman dan mengurangi tekanan yang dirasakan ketika menjadi junior. Dalam menyajikan gaya manajemen kompromi yang dapat membantu pihak yang berselisih, dibutuhkan sebuah sistem yang mendukung dalam penyelesaian konflik yang sedang terjadi. Gaya manajemen kompromi ini diterapkan di dalam asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara, khususnya pada saat ada perselisihan di antara kedua angkatan baik angkatan 18 dan angkatan 19. Dimana gaya manajemen kompromi yang digunakan dalam menekan konflik yang terjadi antar kedua angkatan ini sudah berjalan sejak awal terjadinya konflik tersebut. Hal ini diperkuat oleh salah satu senior yang memiliki jabatan sebagai ketua angkatan 18.

“Penerapan gaya manajemen kompromi dalam menekan konflik ini memang sudah kami lakukan, tanpa disadari atau tidak kita melakukan penyelesaian konflik tersebut menggunakan gaya manajemen kompromi. Penyelesaian permasalahan seperti ini bertujuan untuk memberikan jalan keluar setiap permasalahan yang terjadi, sehingga tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan karena kedua belah pihak yang berkonflik sama-sama mendapatkan keuntungan dan tidak ada yang dirugikan”. (Risqi, 22 April 2015)

Berikut adalah indikator mengenai keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan gaya manajemen konflik kompromi yang efektif (Wirawan, 2013:142):

1. Kemampuan negosiasi
2. Mendengarkan dengan baik yang dikemukakan oleh lawan konflik
3. Mengevaluasi nilai
4. Menemukan jalan tengah
5. Memberikan konsensi

Untuk menekan konflik antar angkatan 18 dan angkatan 19 yang terjadi di dalam asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara dibutuhkan pengembangan gaya manajemen kompromi yang diharapkan berguna bagi manajemen konflik antar kelompok. Gaya manajemen kompromi merupakan indikator dalam manajemen konflik, dimana gaya manajemen kompromi ini mengatasi masalah dengan mencari titik tengah suatu konflik yang terjadi. Oleh karena itu peneliti mengajukan judul “Gaya Manajemen Kompromi Dalam Menekan Konflik Antar Kelompok” (Studi Kasus mengenai Manajemen Konflik Antar Kelompok Di Asrama Putra SMA Terpadu Krida Nusantara Angkatan 18 dan 19).

1. 2. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Fokus Penelitian

Berpijak dari latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, fokus penelitian yang dapat dirumuskan yaitu tentang gaya manajemen kompromi dalam menekan konflik antar kelompok di asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara Angkatan 18 dan 19.

1.2.2 Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana penerapan manajemen kompromi dalam menekan konflik antar angkatan 18 dan 19 ?
2. Bagaimana faktor-faktor hambatan dan pendukung dalam menekan konflik antar angkatan 18 dan 19?
3. Mengapa pendekatan manajemen kompromi digunakan antar angkatan 18 dan 19 dalam menekan konflik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen kompromi dalam menekan konflik antar angkatan 18 dan 19.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor hambatan dan pendukung dalam menekan konflik antar angkatan 18 dan 19.
3. Untuk mengetahui pendekatan manajemen kompromi digunakan antar angkatan 18 dan 19 dalam menekan konflik.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa kegunaan penelitian secara akademis maupun praktis, di antaranya adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap siswa SMA Terpadu Krida Nusantara, khususnya siswa angkatan 18 dan 19 dalam pemanfaatan memanje konflik yang terjadi di dalam asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara dengan harapan dapat bermanfaat dimasa mendatang.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi bidang studi Ilmu Komunikasi, khususnya Komunikasi Organisasi yang diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang bagaimana cara pemanfaatan gaya manajemen kompromi dalam mengatasi manajemen konflik antar kelompok dalam sebuah konflik.

1.5 Setting Penelitian

Dalam penulisan makalan ini, penulis membatasi pembahasan penelitian agar tidak terlalu luas dan dapat terarah dengan yang diharapkan. Hal-hal yang penulis tulis sebagai pembatasan masalah adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan dilakukan di Asrama Putra SMA Terpadu Krida Nusantara, Jl. Desa Cipadung Cibiru-Bandung. Yang telah berdiri sejak tahun 1995.
2. *Key Informan* dari penelitian ini adalah siswa kelas X dan XI angkatan 18 dan 19 yang tinggal di asrama putra SMA Terpadu Krida Nusantara
3. Penelitian ini dilakukan dari Bulan Februari sampai April 2015
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus

1.6 Kerangka Pemikiran

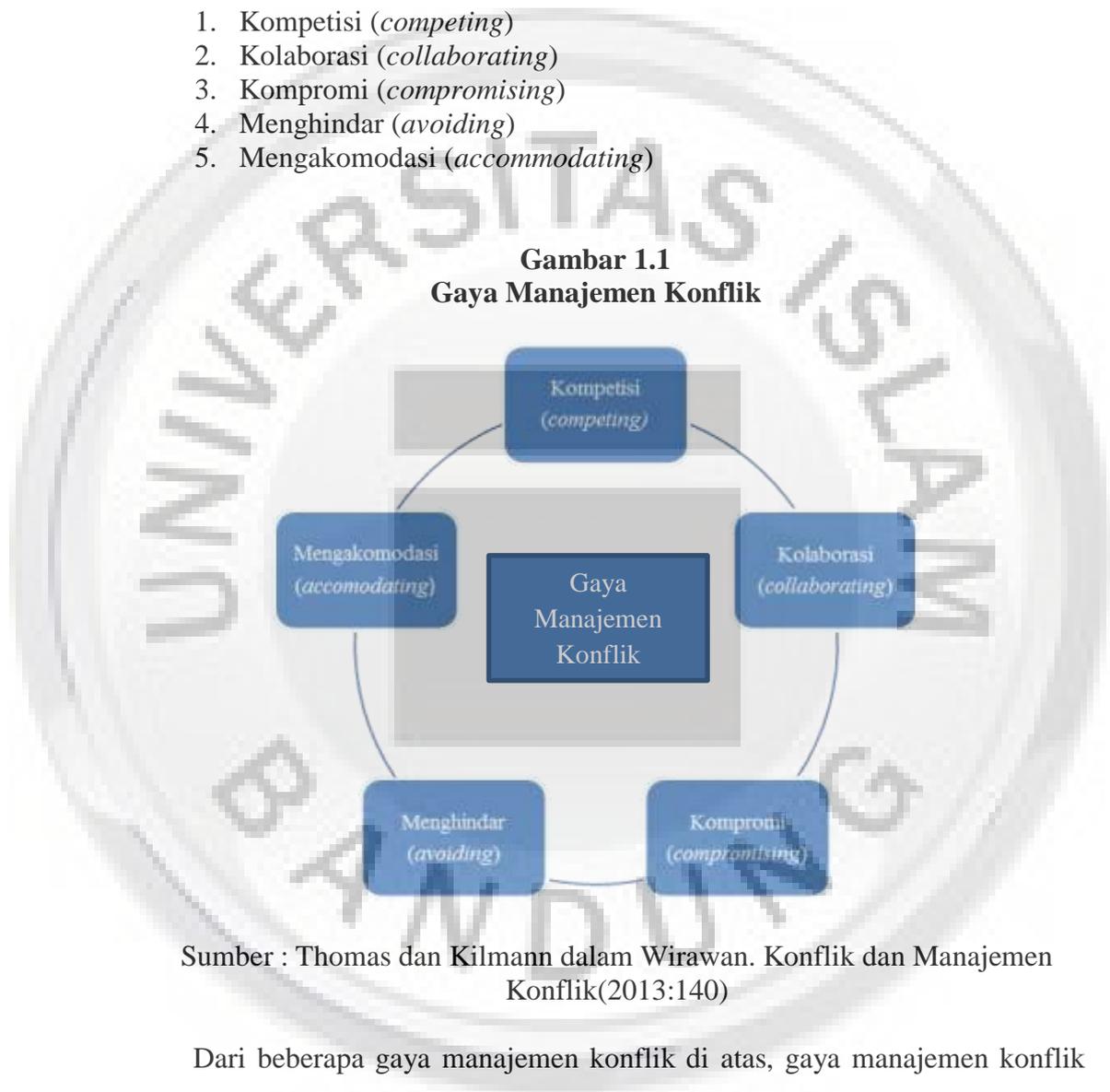
1.6.1 Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini yang diteliti yaitu mengenai gaya manajemen kompromi dalam menekan manajemen konflik antar kelompok di asrama SMA Terpadu Krida Nusantara Angkatan 18 dan 19. Sebagai pendukung dibutuhkan teori yang dapat membantu dalam penelitian ini, yang nantinya akhir dari penelitian ini dapat memberikan model baru gaya manajemen kompromi dalam menekan konflik yang terjadi. Salah satu teori pendukung yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori Thomas dan Kilmann dalam buku Wirawan.

Thomas & Kilman dalam Wirawan (2013:140) mengemukakan lima jenis gaya manajemen konflik. Berikut adalah kelima jenis gaya manajemen konflik tersebut:

1. Kompetisi (*competing*)
2. Kolaborasi (*collaborating*)
3. Kompromi (*compromising*)
4. Menghindar (*avoiding*)
5. Mengakomodasi (*accommodating*)

Gambar 1.1
Gaya Manajemen Konflik



Sumber : Thomas dan Kilmann dalam Wirawan. Konflik dan Manajemen Konflik(2013:140)

Dari beberapa gaya manajemen konflik di atas, gaya manajemen konflik yang paling dominan digunakan dalam menekan konflik antar kelompok yang kami teliti adalah gaya manajemen konflik kompromi.

Berikut adalah indikator mengenai keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan gaya manajemen konflik kompromi yang efektif menurut Thomas

dan Kilmann dalam Wirawan (2013:142):

1. Kemampuan negosiasi
2. Mendengarkan dengan baik yang dikemukakan oleh lawan konflik
3. Mengevaluasi nilai
4. Menemukan jalan tengah
5. Memberikan konsensi

1.6.2 Kerangka Konseptual

Berkenaan dengan kerangka teoritis yang sudah di paparkan diatas, selanjutnya dijelaskan mengenai kerangka konseptual mengenai penelitian gayamanajemen kompromi dalam menekan konflik antar kelompok. Sebelum menjelaskan manajemen konflik kompromi yang terjadi akan dipaparkan mengenai manajemen, konflik dan manajemen konflik.

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengertian manajemen menurut Hasibuan dalam bukunya manajemen (2003:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Manulang dalam bukunya dasar –dasar manajemen (2004:5), manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan..

Kemudian pengertian konflik seperti yang dikemukakan Wirawan (2013:5) adalah proses pertentangan yang di ekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai obyek konflik, menggunakan pola perilaku

dan interaksi konflik yang menghasilkan konflik. Atau dengan kata lain konflik adalah bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara satu bagian dengan bagian lain, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain. Jadi yang dimaksud dengan konflik adalah suatu pertentangan atau ketidaksesuaian paham yang terjadi pada individu, kelompok, maupun organisasi.

Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (Wirawan, 2013:129). Menurut Winardi (1994) manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik sebagai rencana untuk manajemen konflik. Jika tidak dikendalikan, konflik bisa berkembang menjadi konflik destruktif dimana masing-masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk merusak dan menghancurkan lawan konflik. Jadi yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengolah konflik yang ada di organisasi agar bisa menjadi konflik yang fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi.

Kerangka pemikiran yang dijelaskan diatas dituangkan dalam bentuk gambar seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1.2
Modifikasi peneliti (2015)

