

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Destya Aulia¹ Riska Aziza², Inom Nasution³, Yola Noperiyanti⁴, Siti Hajar⁵, Adliya Salsabila⁶, Selfi Purnama Lubis⁷, Maqbul Matondang⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
inom@uinsu.ac.id¹, destyaulia2107@gmail.com²

ABSTRACT

The study aims to identify and analyze the impact of Conflict Management on the performance of Madrasah Aliyah State Teacher (MAN) in Labuhanbatu South district. The population in this study is a permanent teacher and a non-permanent teacher Madrasah Aliyah State District of Labuhanbatu South. which has a total of 94 people. The research methods used are validity and realism testing of research instruments, descriptive analysis methods, classical assumption tests, double linear regression analysis, t-tests, f tests and determination coefficients. (R²). The hypothesis test results with partial test (test t) show that the variables used are vertical conflict and horizontal conflict have a significant impact on the performance of Madrasah Aliyah State teacher in Labuhanbatu South district.

Keywords : *Vertical conflict, horizontal conflict and performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Populasi dalam penelitian ini guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Labuhanbatu Selatan. yang berjumlah 94 orang. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Arikunto, sehingga ditetapkan jumlah sampel sebesar 94 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas instrumen penelitian, metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji-t, uji f dan koefisien determinasi (R²). Hasil uji hipotesis dengan uji secara parsial (uji t) terlihat bahwa variabel yang digunakan berupa konflik vertikal dan konflik horizontal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil uji hipotesis dengan uji secara simultan (uji F) terlihat bahwa variabel yang digunakan berupa konflik vertikal dan konflik horizontal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kata kunci : Konflik Vertikal, Konflik Horizontal dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam lembaga kependidikan seorang guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat vital dalam pencapaian mencerdaskan setiap siswa didik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan

yang sesuai. Namun karena sekolah itu juga merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari guru sumber-sumber daya lainnya sudah tentu konflik akan terjadi. Karena konflik merupakan proses komunikasi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Guru-guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda memiliki kreativitas/pola berfikir, aktivitas serta sifat/karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga pasti akan terjadi persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi guru itu sendiri maupun bagi pihak sekolah. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa kinerja guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. masih kurang maksimal, hal ini terjadi sebagian besar disebabkan rendahnya penanganan manajemen konflik yang ada. Konflik-konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru yang nantinya penulis sebut sebagai konflik vertikal dan yang terjadi antara guru dengan guru yang nantinya penulis sebut sebagai konflik horizontal. Selain itu konflik horizontal juga terjadi diantara sesama guru itu sendiri. Terjadi persaingan yang tidak sehat dalam meningkatkan karir, banyak guru yang ada memiliki hubungan kekeluargaan dengan pengurus organisasi MAN. Kemudian masih terdapat diskriminasi dan intimidasi terhadap guru terutama kepada guru yang berprestasi dan yang kritis. Guru – guru yang seperti ini sangat rentan terhadap serangan guru lain yang merasa iri ataupun merasa tersaingi. Mereka diintimidasi dengan cara dipinggirkan, dicuekin, diejek, tidak dilibatkan pada kegiatan sekolah, bahkan lebih ekstrim ada yang diberhentikan secara sepihak. Oleh karena itu upaya dalam pengelolaan konflik disekolah ini sangat urgen dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan disekolah, maka dari itu pula perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan konflik yang terjadi (Kartono, 2005:258).

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Konflik Menurut Rusdiana (2015:171) manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi. Menurut Wirawan (2010:129), manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Sementara menurut Tosi, H. L. et al (dalam Wahyudi, 2015:47) berpendapat bahwa: Manajemen konflik dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan (manajer) baik manajer tingkat lini (supervisor), manajer tingkat menengah (middle manager) dan manajer tingkat atas (top manager) maka diperlukan peran aktif untuk mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu, menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perkembangan lingkungan. Sehingga penulis dapat simpulkan pengertian manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan bagaimana mememanajemenkan suatu kondisi konflik yang terjadi didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Karena konflik yang terjadi diakibatkan tidak tercapai suatu kondisi pemahaman yang sama diantara anggota organisasi secara vertikal

maupun secara horizontal. Kinerja Seorang guru merupakan sosok pendidik yang ada didalam lembaga pendidikan. Guru memiliki wibawa tersendiri di dalam lingkungan masyarakat. Karena profesi guru merupakan profesi yang mulia, bagaimana guru memberikan sebuah ilmu kepada anak didiknya. Untuk mendukung hal tersebut guru harus terus menjaga kinerjanya. Kinerja guru adalah hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013:6). Menurut Fahmy (2013:37), menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan merupakan seluruh guru –guru yang terdapat sebagai guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang ada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 94. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru MAN Kabupaten Labuhanbatu Selatan 4 responden, jadi penelitian ini disebut juga sebagai penelitian populasi. Instrumen Penelitian Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara Pengamatan (Observasi), Dokumentasi (Studi Kepustakaan), dan Kuesioner (Angket). Validitas Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows.

Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu: Analisis deskriptif, regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0, dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi parsial (uji-t), dan uji signifikansi serempak (uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji T) Uji t variabel konflik vertikal terhadap kinerja : Berdasarkan perhitungan bahwa konflik vertikal memiliki nilai thitung sebesar 2,163 lebih besar dibandingkan ttabel1,986 (thitung> ttabel : 2,163>1,986) dengan demikian Ha diterima sedangkan H0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konflik vertikal berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Uji t variabel konflik horizontal terhadap kinerja : Berdasarkan perhitungan bahwa konflik horizontal memiliki nilai thitung sebesar 13,489 lebih besar dibandingkan ttabel1,986 (thitung> ttabel : 13,489>1,986) dengan demikian Ha diterima sedangkan H0ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konflik horizontal berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Nilai F sebesar 113,380 dengan demikian bahwa secara serempak variabel konflik vertikal dan konflik horizontal

memiliki nilai Fhitung sebesar 113,380 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,100 (Fhitung > Ftabel : 113,380 > 3,100). Dengan demikian bahwa pengaruh variabel independen (konflik vertikal dan konflik horizontal) secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru MAN Labuhanbatu Selatan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa “konflik vertikal berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” Berdasarkan hipotesis pertama ini dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukkan bahwa variabel konflik vertikal memiliki nilai thitung sebesar 2,163 lebih besar dibandingkan ttabel 1,986 (thitung > ttabel: 2,163 > 1,986) dengan demikian H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konflik vertikal berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap kinerja guru MAN. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa “konflik horizontal berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” Berdasarkan hipotesis kedua ini dilakukan pembuktian pengujian dengan menggunakan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukkan bahwa variabel konflik horizontal memiliki nilai thitung sebesar 13,489 lebih besar dibandingkan ttabel 1,986 (thitung > ttabel: 13,489 > 1,986) dengan demikian H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konflik horizontal berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Pada penelitian ini menyimpulkan terdapat nilai F sebesar 113,380 dengan demikian bahwa secara serempak variabel konflik vertikal dan konflik horizontal memiliki nilai Fhitung sebesar 113,380 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,100 (Fhitung > Ftabel: 113,380 > 3,100). Dengan demikian bahwa pengaruh variable independen (konflik vertikal dan konflik horizontal) secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap variable dependen (kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Labuhanbatu Selatan).

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon., Dedy, A., & Deni, D. (2015). Manajemen Pembiayaan Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anonim, 2019 <http://kabarwashliyah.com/sejarah> (diakses 05 Oktober 2019).
- Anonim, 2019 <https://sejarahlengkap.com/organisasi/sejarah-berdirinya-al-washliyah> (diakses 05 Oktober 2019)
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf, Asmani dan Syaiful Mustofa, (2013). Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru, Cetakan Kesatu, Yogyakarta: Penerbit Ar-Ruzz Media.

- Fahmy, Alaydroes, (2013). *Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, (repository.upi.edu.).
- Ghozali, Imam, (2013). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Edisi Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keenam, Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu8
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-5, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Konflik*, Cetakan Ke-I, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Soerjono. Soekanto, (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*, Edisi I, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2012). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni, (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi (2017). *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*, Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta.

As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 1068 – 1073 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i2.273

Wahyudi, (2015). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner, Cetakan Kelima, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Wirawan, (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.