

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTs
MUHAMMADIYAH SUKARAME
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Oleh:
Barta Putri Nadia
NPM. 1911030274**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTs
MUHAMMADIYAH SUKARAME
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Fakultas
Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh
Barta Putri Nadia
NPM. 1911030274

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof Dr. H. Subandi, MM
Pembimbing II : Dr. H. Septuri, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2023 M**

ABSTRAK

Manajemen konflik adalah proses penyelesaian atau penanganan konflik dengan pengelolaan untuk menciptakan suatu solusi menguntungkan dengan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan. Produktivitas kerja guru adalah hasil kerja secara keseluruhan mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Penanganan manajemen konflik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung masih kurang maksimal. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, yaitu pendapatnya terfokus pada memberikan penghargaan prestasi terhadap guru, evaluasi kerja, memotivasi guru, melaksanakan kegiatan bersama, dan melakukan musyawarah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket (kuesioner). Angket yang digunakan telah diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Peneliti tidak mengambil sampel, dikarenakan jumlah unit populasi yang sedikit. Jadi, peneliti menggunakan unit analisis, yaitu seluruh unit yang ada dalam populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan pengolahan dan analisis data didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,666 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel manajemen konflik dan produktivitas kerja guru serta berkorelasi positif. Pada taraf 5 persen diperoleh hasil $0,666 > 0,388$ (r tabel), maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja guru. Kemudian, kontribusi pengaruh variabel manajemen konflik terhadap variabel produktivitas kerja guru sebesar 38,8 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, diperoleh hasil uji signifikansi variabel yang menunjukkan angka sebesar $t = 3,791$ dibandingkan dengan tabel nilai- nilai pada d.k (derajat kebebasan) $n - 2 = 26 - 2 = 24$ nilai pada taraf 5% menunjukkan angka sebesar 2,06 yang berarti bahwa hasil hitung lebih besar dari angka tabel atau $3,791 > 2,06$ (keputusan : Tolak H_0). Artinya pada taraf 5% terdapat cukup bukti bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh terhadap

variabel produktivitas kerja guru, Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti yaitu ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, semakin baik manajemen konflik maka produktivitas kerja guru akan semakin meningkat. Selain itu, penelitian selanjutnya diharap menggunakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dan metode analisis yang lebih baik.

Kata kunci : Manajemen Konflik, Produktivitas Kerja Guru



ABSTRACT

Conflict Management is the process of resolving or handling conflicts with management to create a profitable solution by utilizing conflict as a source of innovation and improvement. Work productivity is the result of work as a whole including the quality and quantity achieved in carrying out tasks in accordance with their responsibilities. The handling of conflict management at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung is still not optimal. Therefore the researcher is interested in conducting this research with the aim of knowing the effect of conflict management on teacher work productivity at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, namely his opinion is focused on giving achievement awards to teachers, work evaluation, motivating teachers, carrying out joint activities, and conducting deliberations .

This study uses quantitative methods with data collection techniques, namely using a questionnaire (questionnaire). The questionnaire used has been tested with validity and reliability tests, and the analytical method used is simple linear regression analysis. This study used a population of all teachers at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Researchers did not take samples, due to the small number of population units. So the researcher uses the unit of analysis, namely all units in the population.

The results showed that based on data processing and analysis, a correlation coefficient of 0.666 was obtained which indicates a fairly strong relationship between conflict management variables and teacher work productivity and has a positive correlation. At the 5 percent level, the result is $0.666 > 0.388$ (r table), so it can be concluded that there is a significant correlation between conflict management and teacher work productivity. Then, the contribution of the conflict management variable to the teacher's work productivity variable is 38.8 percent, while the rest is influenced by other variables. In addition, the results of the variable significance test were obtained which showed a number of $t = 3.791$ compared to the table of values at d.k (degrees of freedom) $n-2 = 26-2 = 24$ values at the 5% level showed a number of 2.06 which means that the calculated result is greater than the table number or $3.791 > 2.06$ (decision: Reject H_0). This means that at the 5% level there is sufficient evidence that the conflict management variable influences the teacher's work productivity variable. So the hypothesis in this study is proven, namely that there is an effect of conflict management on teacher work

productivity at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, the better the conflict management, the teacher's work productivity will be more increasing. In addition, future research is expected to use variables that affect teacher work productivity and better analytical methods.

Keywords : Conflict Management, Teacher Work Productivity



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Barta Putri Nadia
NPM : 1911030274
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Mei 2023
Penulis,



Barta Putri Nadia
NPM. 1911030274



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap
Produktivitas Kerja Guru di MTs
Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Nama : Barta Putri Nadia

NPM : 1911030274

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Subandi, MM

NIP. 196308081993121002

Pembimbing II

Dr. H. Septuri, M.Ag

NIP. 196409201994031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”** disusun oleh, **Barta Putri Nadia NPM : 1911030274** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa/20 Juni 2023** pukul **14.30- 16.00 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Sekretaris : Meyronita Firja, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Subandi, MM (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Septuri, M.Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirya Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا

“ Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui.

Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”

(Q.S Al-Isra’: 36) ¹



¹ Departemen Agama RI, “*Al- Qur’an Dan Terjemah*” (Bandung : Jabal, 2010),452.

PERSEMBAHAN

Sujud Syukur ku persembahkan kepada Allah SWT yang Maha Agung, Maha Tinggi dan Maha Penyayang, serta lantunan Sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Dan aku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Baharuddin dan Ibunda Anita, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan semangat dalam menuntut ilmu serta do'a yang selalu di panjatkan untuk anak nya ini, serta membiayai selama menuntut ilmu untuk keberhasilan penulis agar terwujud nya cita-cita mulia, menjadi manusia berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara.
2. Kakakku tersayang Barta Ayu Febrianti, yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, serta do'a selama saya menuntut ilmu sehingga terselesaikan pendidikan ini.
3. Kawan-kawan seperjuangan yang selalu membantu dan memotivasi serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Alamater-ku kampus hijau UIN Raden Intan Lampung tercinta yang telah mendidik ku dan memberi pengalaman hidup yang sangat berharga.

RIWAYAT HIDUP

Barta Putri Nadia, dilahirkan di Bandar Lampung, 09 November 2000, yang merupakan anak kedua dari pasangan Baharuddin S.Sos M.M dan Anita S.Sos. Kakak bernama Barta Ayu Febrianti S.Pd. Jenjang pendidikan yang pernah dilalui penulis adalah SD Negeri 1 Rawa Laut Bandar Lampung, lulus tahun 2013, SMP Negeri 5 Bandar Lampung, lulus tahun 2016, SMA Negeri 12 Bandar Lampung, lulus tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Pada bulan Juni 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Sukarame, Kelurahan Korpri Jaya Kota Bandar Lampung. Kemudian pada bulan Agustus 2022 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MA Al – Hikmah Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Mei 2023
Penulis,

Barta Putri Nadia
NPM. 1911030274

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku Pembimbing I dan Dr. H. Septuri, M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar dalam mengarahkan dan memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.
5. Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I selaku Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan dan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Seluruh guru yang menjadi mitra dalam penelitian ini, terimakasih atas kerjasama dan kesediaannya mengisi kuesioner yang peneliti ajukan.
7. Sahabat - sahabatku terimakasih telah membantu dan memotivasi serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Semua pihak dari dalam maupun dari luar yang telah memberikan dukungannya sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis ini.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan yang terbatas. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan sarab serta kritikan, sehingga karya tulis ini akan lebih baik dan lebih sempurna untuk selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

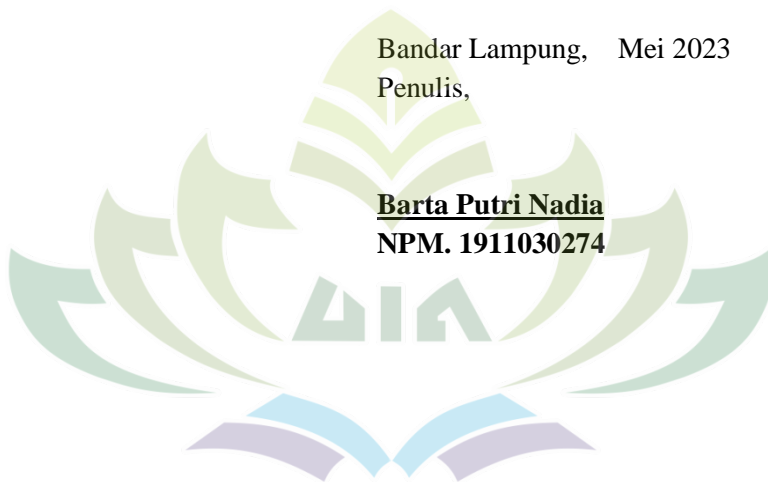
Wassalamualaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, Mei 2023

Penulis,

Barta Putri Nadia

NPM. 1911030274



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | vi |
| PERSETUJUAN..... | vii |
| PENGESAHAN | viii |
| MOTTO | ix |
| PERSEMBAHAN..... | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| KATA PENGANTAR..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Identifikasi dan Batasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 8 |
| H. Sistematika Penulisan..... | 11 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN | |
| HIPOTESIS | 13 |
| A. Teori yang Digunakan..... | 13 |
| a. Produktivitas Kerja | 13 |
| 1. Pengertian Produktivitas Kerja..... | 13 |
| 2. Fakto-faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja..... | 17 |
| 3. Indikator Produktivitas Kerja | 18 |
| 4. Indikator Produktivitas Kerja Guru | 18 |
| b. Manajemen Konflik | 21 |
| 1. Pengertian Manajemen | 21 |
| 2. Definisi Konflik | 23 |
| 3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik | 25 |
| 4. Jenis-jenis Konflik | 28 |
| 5. Pengertian Manajemen Konflik..... | 30 |
| 6. Pendekatan Manajemen Konflik | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 7. Indikator Manajemen Konflik | 31 |
| B. Pengajuan Hipotesis..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| A. Waktu dan tempat penelitian | 39 |
| 1. Waktu Penelitian..... | 39 |
| 2. Tempat Penelitian | 39 |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 39 |
| C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 1. Populasi | 40 |
| 2. Sampel | 40 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 41 |
| 1. Variabel Terikat | 42 |
| 2. Variabel Bebas..... | 43 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 43 |
| F. Uji Validitas dan Reabilitas Data | 45 |
| 1. Uji Validitas..... | 45 |
| 2. Uji Reabilitas Data..... | 46 |
| G. Uji Prasyarat Analisis..... | 46 |
| 1. Uji Normalitas..... | 46 |
| 2. Uji Linearitas | 47 |
| H. Uji Hipotesis..... | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 49 |
| A. Deskripsi Data | 49 |
| 1. Sejarah Berdirinya MTs Muhammadiyah Sukarame..... | 49 |
| 2. Data Hasil Uji Instrumen | 53 |
| 3. Data Hasil Penelitian..... | 56 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis | 59 |
| 1. Analisis Data Hasil Uji Instrumen..... | 59 |
| 2. Analisis Data Hasil Penelitian..... | 62 |
| C. Pembahasan..... | 66 |
| BAB V PENUTUP..... | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Rekomendasi | 70 |
| DAFTAR RUJUKAN..... | 71 |
| LAMPIRAN..... | 73 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | : Sub Variabel, Indikator dan Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja Guru..... | 19 |
| Tabel 2.2 | : Sub Variabel, Indikator dan Pertanyaan Variabel Manajemen Konflik..... | 32 |
| Tabel 3.1 | : Instrumen Skala Likert | 44 |
| Tabel 3.2 | : Kisi- kisi Instrumen | 44 |
| Tabel 4.1 | : Data Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung | 51 |
| Tabel 4.2 | : Data Sampel Guru Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen di MTs Al- Hikmah Bandar Lampung..... | 52 |
| Tabel 4.3 | : Data Skor Kuesioner Variabel Manajemen Konflik Untuk Uji Validitas dan Reabilitas pada Sampel Guru MTs Al – Hikmah Bandar Lampung | 54 |
| Tabel 4.4 | : Data Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Guru Untuk Uji Validitas dan Reabilitas pada sampel Guru MTs Al- Hikmah Bandar Lampung | 55 |
| Tabel 4.5 | : Data Skor Kuesioner Variabel Manajemen Konflik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung | 56 |
| Tabel 4.6 | : Data Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung | 58 |
| Tabel 4.7 | : Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Variabel Manajemen Konflik..... | 59 |
| Tabel 4.8 | : Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Guru..... | 60 |
| Tabel 4.9 | : Hasil Uji Reabilitas Variabel Manajemen Konflik dan Produktivitas Kerja Guru | 62 |
| Tabel 4.10 | : Hasil Uji Normalitas Manajemen Konflik dan Produktivitas Kerja Guru..... | 62 |
| Tabel 4.11 | : Hasil Uji Linearitas Manajemen Konflik dan Produktivitas Kerja Guru..... | 63 |
| Tabel 4.12 | : Hasil Uji Koefisien Korelasoi..... | 64 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.13 | : Interpretasi Nilia Produk Moment | 65 |
| Tabel 4.14 | : Nilai Koefisien Determinasi | 65 |
| Tabel 4.15 | : Hasil Nilai t Hitung | 66 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 : Dokumentasi
- Lampiran 4 : Validasi
- Lampiran 5 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 : Tabel Nilai Koefisien Korelasi “r” Product Moment Pearson
- Lampiran 7 : Tabel Nilia “t”
- Lampiran 8 : Tabel Nilia Kritis L Untuk Uji Liliefors
- Lampiran 9 : Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Similarity Turnitin
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Hasil Turnitin
- Lampiran 12 : Hasil Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul “Pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” ini penulis perlu menjabarkan mengenai penjelasan istilah-istilah judul tersebut agar dapat memahami topik bahas dan tidak terjadi kesalah pahaman dalam judul yang terkandung, maka penulis memberikan penjelasan mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Manajemen Konflik

Menurut Hocker dan Wilmot (1985) mengungkapkan bahwa konflik organisasi adalah bentrokan yang terjadi ketika perilaku yang diarahkan pada tujuan dari satu pihak untuk menjatuhkan atau menggagalkan tujuan pihak lain. Menurut dana (2001) bahwa konflik di tempat kerja merupakan suatu kondisi antara pekerja yang pekerjaannya saling bergantung, merasa tidak nyaman. Menganggap orang lain bersalah, dan tindakan lain yang serupa sehingga menimbulkan masalah.¹

Menurut Ross (1993) bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil pelaku atau pihak ketiga yang bertujuan untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak menghasilkan akhir berupa penyelesaian konflik. Dan mungkin atau tidak menghasilkan ketenangan , hal positif, kreatif, bermufakat atau agrasif.²

2. Pengertian Produktivitas Kerja

¹ Eko Sudarmanto.” *Manajemen Konflik*”. (Jakarta: Yayasan Kita penulis, 2021), h. 3

² Ibid, h.3

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukkan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.³

Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dan perwujudan diri individu, dan bagi kehidupan suatu bangsa. Menyadari akan pentingnya peranan pendidikan sebagai pendorong kemajuan suatu bangsa, maka pemerintah senantiasa berupaya untuk mengadakan pembaharuan-pembaharuan bidang pendidikan terutama yang berkaitan dengan tenaga pendidikan, pembiayaan, sistem, kurikulum, dan lain sebagainya.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an mengenai pembaharuan- pembaharuan bidang pendidikan dalam Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ

³ Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Prenada Media, 2009), h. 135

⁴ Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*”, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), h. 104

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Madrasah adalah tempat siswa, yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, bertemu dan bergaul sambil menuntut ilmu. Selain mereka, ada guru dan pengurus dengan peran dan tanggung jawab masing masing. Selain itu, dilihat dari sudut fisik dan interaksi sosial, madrasah juga tertanam dalam ekologi sosial yang lebih luas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu pendidikan karena dapat keberhasilan pendidikan. Setiap pendidikan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas pendidikan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi pendidikan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Tujuan suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktivitas dapat tercapai apabila guru dan pemimpin dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam organisasi terjadi suatu konflik yang mungkin dan tidak dapat di atasi. Kenaikan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya. Beberapa manfaat penilaian produktivitas kerja diantaranya untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan, untuk mengetahui ketidakakuratan informal, untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya promosi, donasi, dan transfer.

Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien melalui penataan dan penggunaan sumber daya yang maksimal sebagai suatu kriteria atau ukuran keberhasilan pendidikan merupakan ciri produktivitas pendidikan. Tenaga pendidik atau guru adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an mengenai pembaharuan-pembaharuan bidang pendidikan dalam Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 13:

ءَأَسْفَفْتُمْ أَنَّ تُغَدِّمُوا بَيْنَ يَدَيْ نَجْوَانِكُمْ صَدَقْتُمْ فَأَذَلَّمْ تَفَعَّلُوا وَتَابَ اللَّهُ عَلَيْكُمْ فَاقْبَلُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا
الزَّكَاةَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ □

Artinya:” Apakah kamu takut akan (menjadi miskin) karena kamu memberikan sedekah sebelum (melakukan) pembicaraan dengan Rasul? Tetapi jika kamu tidak melakukannya dan Allah telah memberi ampun kepadamu, maka laksanakanlah salat, dan tunaikanlah zakat serta taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya! Dan Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur.

Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan produktivitas kerja yang ditunjukkan guru. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja, oleh karena itu aspek produktivitas kerja guru menjadi sorotan penting bagi profesi guru.

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang guru, antara lain:

- a. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik.
- b. Motivasi, pimpinan pendidikan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap guru.
- c. Disiplin kerja, sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan.
- d. Keterampilan merupakan faktor penting produktivitas kerja, keterampilan guru atau pegawai dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

Adapun pengukuran produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ditinjau dari setiap tugas guru yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 52.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah, diperoleh informasi bahwa kinerja guru- guru MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung masih kurang maksimal, hal ini terjadi sebagian besar disebabkan rendahnya penanganan manajemen konflik antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu konflik juga terjadi diantara sesama guru itu sendiri.

Oleh karena itu upaya dalam pengelolaan konflik di madrasah ini sangat penting untuk dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di madrasah, maka dari itu perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala madrasah dalam pengelolaan konflik yang terjadi. Berdasarkan konteks penelitian, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Fokus penelitian dijabarkan dalam pertanyaan bagaimana pengaruh manajemen konflik di madrasah dalam mengatasi konflik?

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Perbedaan pendapat masing-masing guru
2. Perbedaan cara dalam menyelesaikan masalah di madrasah
3. Konflik antara orang tua siswa dengan guru, karena kurangnya respon guru terhadap orang tua
4. Konflik antara kepala sekolah dengan guru-guru

D. Rumusan Masalah

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang

benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek , antara aturan dengan pelaksanaan antara rencana dengan pelaksanaan”. Sedangkan menurut Stonner, seperti dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan bahwa “masalah-masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, apa yang direncanakan dengan kenyataan, adanya pengaduan, dan kompetisi.⁵ Dimulai dari suatu masalah, maka untuk bisa diteliti masalah itu harus dirumuskan dengan jelas. Menurut Sugiyono, rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.⁶

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut "Apakah ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan yaitu:

- a. Bagi Guru: Memberikan informasi kepada guru tentang Manajemen konflik yang dapat digunakan dalam produktivitas kerja guru di Madrasah

⁵ Sugiyono, *Metode Peneliian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2013). h. 32.

⁶ *Ibid*, h. 290.

- b. Bagi Mts/Madrasah : Hasil Penelitian ini akan memberikan sumbangan yang berarti dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru sebagai bahan pertimbangan untuk masalah yang dihadapi dan dapat menjadikan MTS N 2 Bandar Lampung sebagai lembaga pendidikan yang dinamis dan inisiatif.
- c. Bagi Peneliti mendapatkan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen konflik sekaligus sebagai modal yang dapat dilaksanakan dan dikembangkan kelak.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan antara lain:

1. Jurnal yang ditulis oleh Sri Wartini yang berjudul “Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan”. Jurnal ini terdapat pada Jurnal Vol VI, NO 1, April 2015. Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Semarang (UNNES) dengan hasil analisis dan pembahasan bahwa strategi manajemen konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja teamwork tenaga kependidikan serta metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional sampling*.⁷ Beda penelitian ini dengan penelitian yang di tulis oleh Sri Wartini yaitu penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta dilakukan di tahun 2023. Kemudian, penelitian ini tidak menggunakan metode pengambilan sampel karena merupakan penelitian populasi.
2. Jurnal yang ditulis oleh Tri Atmadji Sutikno yang berjudul “Studi Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Malang Raya”. Jurnal ini

⁷ Sri Wartini. “Straregi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan”. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol VI, No. 1, April 2015. h. 72

terdapat pada jurnal Teknologi Dan Kejuruan Vol. 34, No. 1 Februari 2011. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Malang Raya Dalam jurnalnya ia menjelaskan bahwa hasil penelitian menemukan produktivitas kerja guru berada pada kategori sedang, serta metode penelitian menggunakan metode deskriptif analisis.⁸ Beda penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta dilakukan di tahun 2023. Kemudian, penelitian ini tidak menggunakan metode deskriptif analisis melainkan metode analisis regresi linier sederhana.

3. Jurnal yang ditulis oleh Ainur Rofiq yang berjudul “Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”. Jurnal ini terdapat pada jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 3 tahun 2018. Penelitian ini dilakukan di SMP Al-Kautsar Tanjung Pinang. Dalam jurnal ia menjelaskan bahwa Konflik di SMP Al-Kautsar terjadi berkaitan dengan beberapa kebijakan dari kepala sekolah.⁹ Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis. Beda penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini tidak menggunakan metode deskriptif analisis melainkan metode analisis regresi linier sederhana.
4. Jurnal yang ditulis oleh Mohamad Muspawi yang berjudul “Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)”. Jurnal ini terdapat pada jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora Vol. 16 tahun 2014. Dalam jurnalnya ia menjelaskan bahwa konflik dapat dipahami sebagai suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang

⁸ Tri Atmadji Sutikno. “Studi Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Malang Raya”. Jurnal Teknologi dan kejuruan. Vol 34, No. 1, 2011. h. 1

⁹ Ainur Rofiq. “Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 3. No 2, 2018. h. 95

terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.¹⁰ Beda penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis. Beda penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier sederhana.

5. Jurnal yang ditulis Indah Muliati yang berjudul “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam”. Jurnal ini terdapat pada jurnal Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam Vol. 1 tahun 2016. Dalam jurnalnya ia menjelaskan bahwa Sebuah lembaga pendidikan yang level konfliknya rendah, atau tidak ada konflik sama sekali, cenderung mengalami stagnasi, tidak berkembang, dan gagal mencapai keefektifan. Untuk itu seorang pemimpin harus mengendalikan konflik pada level sedang agar organisasi tersebut menjadi dinamis dan mencapai keefektifan yang tinggi. Tulisan ini membahas tentang manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. Manajemen konflik adalah kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi, yang menuntut keterampilan manajemen tertentu. Manajemen konflik yang efektif dikatakan berhasil bila mampu mengembangkan dan mengimplementasikan konflik dengan baik.¹¹ Beda penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

¹⁰ Mohamad Muspawi. “Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora. Vol. 16. No. 2, 2014. h. 48

¹¹ Indah Muliati. “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam”. Jurnal Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. Vol. 12. No 1, 2006. h.39

H. Sistematika Penulisan

Bab I, pada bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika penulisan.

Bab II, pada bab ini berisi tentang teori yang digunakan serta hipotesis yang diajukan.

Bab III, pada bab ini menjelaskan mengenai waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis, serta uji hipotesis.

Bab IV, pada bab ini menjelaskan dan menguraikan deskripsi data dan hasil analisis serta temuan-temuan yang diarahkan untuk menjawab tujuan penelitian.

Bab V, pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang digunakan

a. Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sikap mental atau perwujudan sikap mental yang menjadi dasar penilaian atau penetapan tentang produktivitas kerja. Perwujudan sikap mental tampak dalam berbagai kegiatan. Menurut Nasional Productivity Board (NPB) yang dikutip oleh Mulyasa bahwa indikator produktivitas kerja guru seorang guru dilihat dari dua aspek utama yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya diri, dan kerukukunan kerja. Adapun dari aspek eksternal berhubungan dengan manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketetapan waktu, sistem, dan teknologi yang digunakan¹²

Oleh karena itu dalam meningkatkan produktivitas yang baik tentunya tidak akan pernah lepas dari faktor-faktor pendukung yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi jalannya produktivitas. Adapun ciri- ciri guru yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Dala Timpe yang secara garis besarnya terdiri dari lima aspek yang dijelaskan secara lengkap dalam bagian- bagian yang lebih khusus, yaitu:

a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan

Klasifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerja. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak

¹² Ahmad Susanto, “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*”, (Jakarta: P.renada Group, 2016), h. 110

mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Indikator guru yang lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan ini adalah :

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
- 2) Kompeten secara professional dan teknis
- 3) Kreatif dan inovatif
- 4) Memahami pekerjaan
- 5) Bekerja dengan cerdas.

b. Bermotivasi tinggi

Pegawai yang termotivasi mengarah kepada produktivitas yang tinggi pula. Indikator guru yang mempunyai motivasi tinggi adalah:

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri
- 2) Tekun
- 3) Mempunyai kemauan keras untuk kerja
- 4) Bekerja efektif dengan cara atau tanpa pengawasan
- 5) Melihat hal yang harus dikerjakan untuk mengambil tindakan yang perlu.

c. Mempunyai orientasi pekerjaan pasif

- 1) Mempunyai pekerjaan dan memandangnya sebagai sumber utama pemuasan kebutuhan
- 2) Menetapkan standar yang tinggi
- 3) Mempunyai kebiasaan kerja yang baik
- 4) Selalu terlibat dalam pekerjaannya
- 5) Cermat, dapat dipercaya dan konsisten.¹³

Dari ciri-ciri guru produktif yang telah dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi dan kecerdasan merupakan gambaran dan kepribadian seorang guru untuk senantiasa memberikan

¹³ Ahmad Susanto, “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*”, (Jakarta: P.renada Group, 2016), h. 111-112

sesuatu yang dapat meningkatkan organisasinya yang dalam hal ini adalah sekolah.¹⁴

Berdasarkan dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan indikator-indikator guru mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas seorang guru tidak hanya dilihat pada saat ia mengajar dikelas, namun merupakan keseluruhan tugas yang dapat meningkatkan mutu sekolah.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang terhadap pekerjaannya apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak.

c. Kepribadian yang positif

Kepribadian merupakan keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Kepribadian positif seorang guru sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya baik itu siswa, kepala sekolah, maupun sesama guru.¹⁵

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan

¹⁴ Ahmad Susanto, "*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*", (Jakarta: P.renada Group, 2016), h. 113

¹⁵ Ibid. h. 113-114

produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Beberapa pengertian di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al Quran mengenai produktivitas kerja dalam Qur'an surah At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (At Taubah ayat 105.)¹⁶

Dari pengertian ayat diatas, penulis menyimpulkan produktivitas kerja adalah hasil kerja secara keseluruhan mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan menciptakan atau memperoleh pekerjaan yang halal dan tidak melanggar aturan agama. Hal tersebut sangat berpengaruh untuk manajemen konflik yang akan dihadapi setiap manusia.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al QURAN dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2006), h.162

2) Faktor-faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja

Menurut Saksono menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

a. Menurunnya Presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan pendidikan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah guru terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian pendidikan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

b. Meningkatnya Kerusakan

Apabila guru menunjukkan keengganan untuk melengkapinya pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

c. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan

Kegelisahan kerja wajar dialami oleh guru apabila mereka merasakan bahwa pimpinan pendidikan enggan memberikan perhatian terhadap keinginan dan hak-haknya. Sehingga pada suatu saat wajar apabila para pegawai ini mengajukan tuntutan terhadap perusahaan. Apabila dengan cara ini tidak dapat mencapai apa yang diharapkan maka akan timbul pemogokan. Suatu pemogokan, apapun bentuknya pasti sedikit banyak akan mempengaruhi

produktivitas. Sehingga pada akhirnya akan menyebabkan kerugian bagi pendidikan.

3) Indikator Produktivitas Kerja

Amrun mengemukakan indikator produktivitas kerja guru meliputi:

a. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja

Jika seseorang bekerja, dia akan selalu berorientasi pada produktivitas kerja di atas maupun minimal sama dengan standar kerja dari waktu ke waktu. bekerja produktif sudah sebagai panggilan jiwa dan kental dengan amanah.

b. Sikap terhadap sesama karyawan

Dapat berlaku sebagai kelompok yang baik seperti halnya menjadi seorang pemimpin yang baik. Menjalin hubungan antara karyawan dengan baik.

4) Indikator Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas dan fungsi guru. Jenis tugas guru yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru dan pengawas pasal 52, meliputi:

a. Merencanakan pembelajaran

b. Melaksanakan pembelajaran

c. Menilai hasil pembelajaran

d. Membimbing dan melatih peserta didik¹⁷

¹⁷ Tri Atmadji Sutikno. “*Studi Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Malang Raya*”. Jurnal Teknologi dan kejuruan. Vol 32, No. 1, 2009. h. 109

Tabel 2.1
Sub Variabel, Indikator dan Pertanyaan Variabel Produktivitas
Kerja Guru

| NO | Sub Variabel | Indikator | Pertanyaan |
|-----------|---------------------------|----------------------------------|--|
| 1 | Merencanakan pembelajaran | 1. Mengembangkan Silabus | 1. Dalam mengembangkan silabus, guru menggunakan pedoman pengembangan silabus |
| | | 2. Menyusun RPP | 1. RPP yang ada dibuat sendiri oleh guru yang bersangkutan 2. RPP yang ada diperbarui tiap pergantian tahun ajaran baru |
| | | 3. Menguasai Materi Pembelajaran | 1. Setiap mengajar harus mempersiapkan diri dalam penguasaan materi |
| | | 4. Mengelola Kelas | 1. Dapat menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib |
| 2 | Melaksanakan pembelajaran | 1. Menggunakan Media | 1. Media pembelajaran |

| | | | |
|---|----------------------------|--|--|
| | | Pembelajaran | <p>yang tersedia atau disiapkan dapat diaplikasikan dengan baik</p> <p>2. Menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang disesuaikan dengan materi atau kompetensi dasar</p> <p>3. Membuat perencanaan pembelajaran setiap mengajar</p> |
| 3 | Menilai hasil pembelajaran | 1. Melaksanakan Ulangan Harian, UTS, UAS dan Perbaikan | 1. Memeriksa hasil tes atau ulangam siswa serta melaksanakan perbaikan apabila siswa tidak memenuhi target yang telah ditentukan |
| 4 | Membimbing dan melatih | 1. Menampilkan keteladanan dalam | 1. Menampilkan sikap teladan untuk |

| | | | |
|--|---------------|---|---|
| | peserta didik | pembelajaran | meningkatkan semangat belajar siswa di kelas |
| | | 2. Menampilkan jiwa Kepemimpinan dalam pembelajaran | 1. Menampilkan sikap kepemimpinan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar |

b. Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk lebih jelasnya tentang pengertian manajemen penulis mengutip beberapa definisi dari para ahli, yaitu:

a. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁸

b. Usman Effendi

Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi

¹⁸ Rohadin. *“Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah”*. (Jakarta: Lakeisha, 2009), h.2

bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya.¹⁹

c. George R. Terry

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah managing (pengelolaan), sedang pelaksananya disebut manajer atau pengelola.²⁰

Dari berbagai pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk menjalankan sebuah roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen pendidikan harus diterapkan dengan baik sejalan dengan perkembangan zaman. Artinya seluruh sumber daya yang memberikan dampak pada semua proses pendidikan harus diatasi secara terencana, terkendali, terarah, dan terorganisir. Dari konteks inilah maka sekolah dituntut mempunyai kompetensi manajerial, yaitu kemampuan menciptakan pola kerja yang strategis, realistis sistematis, dan logis. Lebih jauh lagi, dengan meningkatnya daya saing dan tuntutan perubahan disebabkan kuatnya arus globalisasi, maka implementasi manajemen strategik menjadi suatu keniscayaan, khususnya di institusi pendidikan.²¹

¹⁹ Ibid. h. 2

²⁰ George R. Terry.” *Dasar-dasar Manajemen*”. (Jakarta:Bumi Aksara,2019) h. 1

²¹ Oki Dermawan. “*Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Metro Lampung Strategic Management In Improving The Quality Of Education In The State Senior High School 1 Metro Lampung*”. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*. Vol. 4 No.1, 2020. h. 74

2. Definisi Konflik

Kata konflik dalam *kamus besar bahasa Indonesia* artinya percecokan, perselisihan, atau pertentangan (Departemen Pendidikan Nasional, 2008: 723).²²

Tidak jauh berbeda dari pertengkaran, konflik sering dipahami sebagai suatu hal yang negative yang mengarah pada pertengkaran atau perselisihan antar individu maupun kelompok. Pada pengertian ini, konflik dipahami sebagai sebuah perselisihan untuk menang atau kalah. Seseorang yang mampu menunjukkan dirinya benar, orang lain salah dapat dinilai sebagai orang yang menang dalam konflik.²³

Untuk lebih jelas tentang pengertian konflik dapat kita lihat definisi dari konflik yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini, yaitu:

- a. Stephen P. Robbins: “Kami mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usahausaha B dengan sebetulnya usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya.”²⁴
- b. Wirawan mendefinisikan konflik sebagai proses pertentangan yang diekspresikan antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.²⁵

²² Weni Puspita, “*Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*”.(Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA),2018). h. 2

²³ Ibid. h. 3

²⁴ Weni Puspita, “*Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*”.(Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA),2018). h. 3

²⁵ Eko Sudarmanto. “*Manajemen Konflik*”. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). h. 3

- c. Jay Hall dalam buku *Conflict Management Survey*, Mendefinisikan konflik sebagai keadaan – keadaan, baik emosional maupun substantif yang dapat dihasilkan oleh adanya berbagai keadaan antara pihak-pihak yang karena alasan apapun berada dalam hubungan yang keras satu dengan yang lainnya.²⁶
- d. Robet menyebutkan bahwa konflik dapat terjadi antara seseorang atau unit- unit sosial, yaitu interpersonal, intergroup, dan internasional.²⁷

Pengertian konflik menurut prespektif islam dalam Al-Qur'an, konflik bersinonim dengan kata “ikhtifal”. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 213:

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً ۗ فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِينَ مُبَشِّرِينَ وَنَذِيرِينَ ۗ وَأَنْزَلَ
مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ ۗ وَمَا اخْتَلَفَ
فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا ۗ بَيْنَهُمْ فَهَدَى
اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ ۗ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: “Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara

²⁶ Hengki Irawan Setia Budi. “Manajemen Konflik Mengelola Marah Dan Stres Secara Bijak”. (Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA),2020). h. 5

²⁷ Ana Widyastuti. “Manajemen Berbasis Sekolah”. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020)h.16

mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkann itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus."²⁸

Jadi Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Manusia merupakan umat yang satu. Satu akidah dan satu tujuan amal perbuatan, yaitu untuk memperbaiki dan bukan untuk merusak, berbuat baik dan bukan berbuat jahat, berlaku adil dan bukan berbuat aniaya. Kemudian mereka berpaling dan mengerjakan sebaliknya, dan tidak ada lagi satu kesatuan akidah dan pendapat diantara mereka, yang membawa mereka kepada kebahagiaan, lalu mereka berselisih, bercerai-berai.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai konflik di atas, penulis menyimpulkan konflik merupakan suatu pertentangan antar individu atau kelompok dapat berupa pertentangan ide, pendapat, paham, serta kepentingan diantara keduanya.

3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu:

- a. Soekanto menyatakan penyebab akar-akar pertentangan atau penyebab terjadinya konflik, sebagai berikut:
 - 1) Perbedaan antara individu-individu, yaitu perbedaan pendirian dan perasaan mungkin akan melahirkan bentrokan antara mereka.²⁹

²⁸ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*,(Bandung: Diponegoro, 2006) h. 26

²⁹ Ana Widyastuti. "*Manajemen Berbasis Sekolah*". (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) h.34

- 2) Perbedaan kebudayaan, yaitu perbedaan kepribadian dari orang perorangan tergantung pula dari pola-pola kebudayaan yang menjadi latar belakang pembentukan serta perkembangan kepribadian.³⁰
 - 3) Perbedaan kepentingan, yaitu perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok merupakan sumber lain dari pertentangan baik kepentingan ekonomi, politik, dan sebagainya.³¹
 - 4) Perubahan sosial, yaitu perubahan sosial yang berlangsung dengan cepat untuk sementara waktu akan mengubah nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat menyebabkan munculnya golongan-golongan yang berbeda pendirian.³²
- b. Sedangkan Robins menyatakan ada tiga penyebab terjadinya konflik, yaitu:
- 1) Komunikasi, yaitu komunikasi yang buruk akan dapat menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat dan akan menjadi sumber konflik.³³
 - 2) Struktur, yaitu dalam hal ini mencakup ukuran (kelompok), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat ketergantungan antara kelompok.³⁴
 - 3) Variabel pribadi, yaitu dalam hal ini meliputi sistem nilai yang dimiliki setiap individu,

³⁰ Ibid. h. 34

³¹ Ibid. h. 34

³² Ibid. h. 34

³³ Ana Widyastuti. "Manajemen Berbasis Sekolah". (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) h.34

³⁴ Ibid. h. 34

karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu yang lain.³⁵

Konflik yang terjadi didalam organisasi dapat terjadi oleh beberapa faktor berikut, antara lain:

a. Faktor manusia

Konflik dapat timbul karena faktor manusia, adalah karena:

- 1) Ditimbulkan oleh atasan, karena gaya kepemimpinannya
- 2) Personil yang mempertahankan peraturan organisasi secara kaku
- 3) Adanya ciri-ciri kepribadian individual seperti sikap egoitis, sikap fanatik, sikap otoriter, dan ciri kepribadian lainnya.³⁶

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan timbulnya konflik, antara lain:

- 1) Persaingan dalam menggunakan sumber daya, apabila sumber daya terbatas maka akan timbul persaingan dalam kegunaannya.
- 2) Perbedaan tujuan dalam unit organisasi, tiap-tiap unit dalam organisasi mempunyai spesialisasi dalam fungsi, tugas, dan bidangnya. Perbedaan ini sering mengarah pada konflik minat antar unit tersebut.³⁷
- 3) Hambatan komunikasi, hambatan komunikasi baik dalam perencanaan, pengawasan, kordinasi bahkan kepemimpinan sering kali

³⁵ Ibid. h. 34

³⁶ Eko Sudarmanto. "Manajemen Konflik". (Medan: Yayasan kita menulis, 2021) h.4

³⁷ Ibid. h.4

dapat menimbulkan konflik antar unit/departemen.³⁸

Manajemen adalah sebuah seni, dan konflik sebuah kondisi yang terjadi akibat adanya usaha pembuktian yang begitu keras dari beberapa pihak dan pihak lain belum menyetujui atau berkeyakinan terhadap pendapat tersebut.

Konflik seringkali merupakan salah satu strategi untuk melakukan perubahan. Jika tidak dapat dilakukan secara damai, perubahan dilakukan dengan menciptakan konflik. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

4. Jenis-jenis Konflik

Menurut Stoner, James A.F & Edward Freeman, terdapat lima jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu atau kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi.³⁹

a. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

1) Konflik antar individu kelompok

Konflik antar individu atau kelompok adalah konflik yang disebabkan oleh individu yang gagal beradaptasi dengan norma-norma kelompok tempat ia bekerja.⁴⁰

³⁸ Ibid. h.4

³⁹ Ana Widyastuti. "*Manajemen Berbasis Sekolah*". (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) h.16

⁴⁰ Ana Widyastuti. "*Manajemen Berbasis Sekolah*". (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020) h.20

- 2) Konflik antar kelompok dan organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi. Konflik antar organisasi ini biasanya disebut dengan persaingan.⁴¹

- 3) Konflik antar organisasi

Konflik antar organisasi biasanya disebut dengan persaingan antara individu dengan kelompok.⁴²

- 4) Konflik intrapersonal (antar individu)

Adalah konflik pada diri sendiri, konflik intrapersonal ini ditimbulkan oleh faktor-faktor pemikiran pribadi, seperti sikap, emosi, prinsip dan kepentingan diri sendiri.⁴³

- b. Konflik interpersonal

Adalah konflik antara individu-individu yang mengembangkan hubungan interpersonal atau hubungan antara pribadi. Konflik interpersonal akan muncul antara dua orang atau lebih merasa keinginannya saling bertentangan.⁴⁴

- c. Konflik dilihat dari fungsi

Konflik berdasarkan fungsinya terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Konflik Fungsional: konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik fungsional disebut juga konflik konstruktif karena konflik ini dapat mendukung tujuan

⁴¹ Ibid. h. 20

⁴² Ibid. h. 20

⁴³ Ibid. h. 17

⁴⁴ Ana Widyastuti. *“Manajemen Berbasis Sekolah”*. (Medan: Yayasan Kita

kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.

- 2) Konflik Disfungsional: konflik yang merintangi tujuan kelompok. Konflik disfungsional disebut juga konflik destruktif, karena dapat merintangi kinerja kelompok.⁴⁵

Kriteria yang membedakan antara konflik fungsional dan disfungsional adalah tujuan atau lebih, dan akan berdampak pada kelompok itu bukan pada setiap anggota individual yang menentukan kefungsionalan.⁴⁶

5. Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Ross bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah seorang yang bertujuan untuk mengarahkan perbedaan ke arah hasil yang tertentu yang mungkin tidak menghasilkan akhir berupa penyelesaian konflik.⁴⁷

Dari beberapa pengertian manajemen konflik di atas peneliti menyimpulkan yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah proses penyelesaian atau penanganan konflik dengan pengelolaan untuk menciptakan suatu solusi menguntungkan dengan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.

6. Pendekatan Manajemen Konflik

Dalam konteks pendidikan manajemen konflik adalah salah satu bentuk pendekatan perdamaian dan resolusi konflik.⁴⁸

⁴⁵ Ibid. h. 26

⁴⁶ Ibid. h. 27

⁴⁷ Eko Sudarmanto. “*Manajemen Konflik*”. (Medan: Yayasan kita menulis, 2021) h.3

⁴⁸ Rizal Panggabean. “*Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*”. (Tangerang Selatan : Yayasan Sukma,2015) h. 8

Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil dan efisien. Dalam tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik dan penyelesaian konflik.⁴⁹

Tosi menyatakan bahwa manajemen konflik dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan, baik manager tingkat (supervisor), manager tingkat menengah (middle manager) dan manager tingkat atas (top manager).⁵⁰

Jadi penulis menyimpulkan bahwa pendekatan manajemen konflik bisa diartikan sebagai pelaksanaan pendekatan manajemen konflik dalam menyikapi berbagai masalah yang timbul dikalangan anak asuh. Hal ini dimaksudkan agar setiap anak dapat berpikir cerdas tentang aspek positif dan negatif dari setiap tingkah laku mereka. Tidak hanya itu, dengan adanya pendekatan manajemen konflik, diharapkan setiap anak bisa lebih mudah berinteraksi antara sesama teman, sehingga tidak ada lagi perpecahan dan kelompok-kelompok kecil diantara mereka.

7. Indikator Manajemen Konflik

Manajemen konflik meliputi kegiatan-kegiatan:⁵¹

a. Menstimulasi konflik

Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan prestasi, mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu, memotivasi

⁴⁹ Eko Sudarmanto. "*Manajemen Konflik*". (Medan: Yayasan kita menulis, 2021) h.1

⁵⁰ Weni Puspita, "*Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*". (Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grub Penerbitan CV BUDI UTAMA),2018). h. 2

⁵¹ Wirawan, "*Konflik dan Manajemen Konflik*". (Jakarta: Salemba Humanika,2010). h. 144

karyawan, mengubah sistem penggajian, menetapkan standar kinerja.

b. Mengurangi atau menurunkan konflik

Mengurangi konflik dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama, menetapkan peraturan, mutasi jabatan, menggabungkan unit yang konflik dan membuka forum dialog.

c. Resolusi konflik

Resolusi konflik dapat dilakukan melalui cara musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar menawar, kompromi.

Tabel 2.2

Sub Variabel, Indikator dan Pertanyaan Variabel Manajemen Konflik

| No | Sub Variabel | Indikator | Pertanyaan |
|----|----------------------|--|--|
| 1 | Menstimulasi Konflik | 1. Memberikan penghargaan prestasi kerja | 1. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau guru teladan 2. Dalam memberikan penghargaan prestasi kerja, Kepala madrasah memberikan penghargaan secara objektif |
| | | 2. Evaluasi Kinerja | 1. Kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru |

| | | | |
|---|--------------------|--------------------------------|---|
| | | | <p>2. Dalam melakukan evaluasi kerja guru, Kepala madrasah melibatkan pihak pengawas/supervisor</p> |
| | | 3. Memotivasi Guru | <p>1. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru</p> <p>2. Dalam memberikan motivasi, Kepala madrasah menganggap dirinya sebagai bapak dari para guru</p> |
| 2 | Mengurangi Konflik | 1. Mengadakan Kegiatan Bersama | <p>1. Dalam memepererat kekeluargaan, Kepala madrasah mengajak para guru untuk melakukan kegiatan bersama</p> <p>2. Kepala madrasah selalu melibatkan semua guru dalam berbagai kegiatan madrasah</p> |

| | | | |
|---|------------------|--------------------------------|--|
| | | <p>2. Menetapkan Peraturan</p> | <p>1. Kepala madrasah menentukan sendiri kebijakan dalam penetapan peraturan madrasah</p> <p>2. Dalam menetapkan peraturan madrasah, Kepala madrasah melibatkan para wakil kepala madrasah</p> |
| | | <p>3. Mutasi Jabatan</p> | <p>1. Kepala madrasah melakukan mutasi jabatan terhadap guru</p> <p>2. Kepala madrasah melakukan mutasi jabatan selama kurun waktu kurang dari satu tahun</p> |
| 3 | Resolusi Konflik | 1. Musyawarah | <p>1. Jika terjadi konflik diantara warga madrasah, Kepala madrasah mengajak bermusyawarah untuk meluruskannya</p> <p>2. Dalam musyawarah,</p> |

| | | | |
|--|--|------------------|--|
| | | | Kepala madrasah memberikan hak bicara penuh kepada seluruh guru |
| | | 2. Konfrontasi | <p>1. Kepala madrasah melakukan penyelesaian konflik dengan menguntungkan kedua belah pihak (Konfrontasi) jika terjadi konflik</p> <p>2. Kepala madrasah melakukan konfrontasi secara terus menerus bila terjadi konflik</p> |
| | | 3. Tawar Menawar | 1. Dalam musyawarah, Kepala madrasah memberikan hak bicara penuh kepada seluruh guru |
| | | 4. Kompromi | 1. Dalam berkompromi, Kepala madrasah terlihat ingin mengambil |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | keuntungan 2. Kepala madrasah melakukan kompromi untuk menentukan kesepakatan baru apabila terjadi selisih paham |
|--|--|--|---|

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis tindakan merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, sebagai alternatif tindakan yang dipandang paling tepat untuk memecahkan masalah yang telah dipilih untuk diteliti melalui penelitian tindakan.⁵² Menurut Sugiono hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”.⁵³

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Sekar Pratiwi Utami, dalam penelitiannya peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,809 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (sangat signifikan).

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara yang kebenarannya belum dapat dipastikan tanpa adanya pembuktian terlebih dahulu. Maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu:

⁵² E. Mulyasa. “*Praktik Penelitian Tindakan Kelas*”. (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,2009) h. 63.

⁵³ Sugiyono. “*Metode Penelitian Pendidikan*”.(Bandung: CV. Alfabeta,2010) h. 96.

1. Ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
2. Tidak ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Adapun hipotesis yang peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.



DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. *“Prosedur Penelitian”*. Jakarta : Bina Aksara, 1899.
- Dermawan, Oki. *“Manajemen strategik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Metro Lampung”*. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 2020.
- Dono, Sunardi. *“Manajemen Strategi Konsep”*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Effendi, Usman. *“Asas Manajemen”*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.
- E, Mulyasa. *“Praktik Penelitian Tindakan Kelas”*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. *“Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah”*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Imam, Gunawan.” *Pengantar Statistika Inferensial”*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Muslim, Ahmad. *“Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah”*. *Jurnal Paedagogy*, 2014.
- Muspawi, Mohamad.” *Manajemen Konflik Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi”*. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 2014.
- Muliati, Indah. *“Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam”*. *Jurnal Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*, 2006.
- Nasution, Inom. *“Manajemen konflik di sekolah”*. *Jurnal manajemen konflik*, 2010 .
- Rofiq, Ainur. *“Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2018.

- Kadir. *“Manajemen Sumber Daya Manusia , Statistika Terapan”*. Jakarta: Rajawali Pers, Sanyoto, Danang, Yogyakarta: Caps, 2012.
- Koentjaraningrat. *“Metode-metode Penelitian Masyarakat”*. Jakarta : Gramedia, 1986.
- Purwanto. *“Metedologi Kuantitatif untuk Psikolog dan Pendidikan”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Robins, Steven P. *“Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi”*. Jakarta: Archan, 1990.
- Sedarmayanti. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas”*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. *“Manajemen Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional”*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Sutrisno, Edi. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenada Media, 2009.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Soentoro, Ali Idris. *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Terry, George R. *“Dasar-dasar Manajemen”*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Wahyudi. *“Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner”*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- T, Hani Handoko. *“Manajemen”*. Yogyakarta: BPF, Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2006.
- Veithzal, Rivai Zainal. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Wirawan. *“Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta : Salemba Humanika, 2013.