

PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MAN 3 BOGOR

Alma Juniarti¹, Wahyu Hidayat²

Email: almajuniarti15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja pendidik di MAN 3 Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan tipe deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian ini ialah kepala Madrasah dan Pendidik di MAN 3 Bogor. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen konflik Bogor untuk meningkatkan kinerja pendidik di MAN 3 Bogor meliputi Kepala Madrasah harus bisa mengidentifikasi gejala dari konflik; Kepala Madrasah dalam mengetahui sumber-sumber konflik; Kepala Madrasah harus bisa mengelompokkan konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional

Kata Kunci: Manajemen konflik, kinerja pendidik

PENDAHULUAN

Lembaga yang sukses pastinya membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Lembaga membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Dinamika lembaga pendidikan selalu mengalami pasang surut, baik dalam hal prestasi (kualitas), maupun semangat bekerja (etos kerja) karyawan. Kinerja pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya: suasana dan iklim lembaga, tata atur, harmonisasi, kesejahteraan, kekompakan dan nilai yang dibangun. Dalam perjalanannya, itu

¹ UIN Sunan Gunung Djati Bandung

² UIN Sunan Gunung Djati Bandung

semua akan rusak apabila berhadapan dengan situasi disharmonisasi yang menimbulkan riak dan gejolak negatif, inilah yang disebut konflik. Konflik sering menjadi momok dan masalah dalam sebuah institusi/lembaga, baik dalam sebuah perusahaan maupun pendidikan.

Keberadaan konflik khususnya dalam sebuah lembaga ditentukan oleh persepsi individu atau kelompoknya. Jika mereka tidak menyadari adanya konflik di dalam organisasi maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika mereka mempersepsikan bahwa di dalam organisasi telah ada konflik, maka konflik tersebut telah menjadi kenyataan.³

Pada setiap lembaga, dimana terjadi aktivitas kerja diantara anggota di lembaga pendidikan tanpa dapat dihindari pasti akan adanya terjadi konflik, baik secara disengaja maupun tidak disengaja. Namun demikian agar konflik tersebut tidak terjadi kontra produktif, maka setiap individu harus mampu memenej konflik tersebut sehingga tidak merugikan semua pihak.

Lembaga yang sukses pastinya membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Lembaga membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.⁴

Kinerja guru/pendidik merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor.⁵

LANDASAN TEORI

Manajemen Konflik

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁶ Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain.

Konflik ialah suatu pertentangan yang terjadi antara dua orang atau lebih dengan kenyataan apa yang diharapkannya.⁷ Konflik adalah suatu bentuk interaksi

³ Ekawarna, (2018), *Manajemen Konflik dan Stres*, Jakarta: Bumi Aksara, cet. I, hal. 2

⁴ Sudaryono, (2014), *Budaya & Perilaku Organisasi*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, cet. I, hal. 171.

⁵ Supardi, (2016), *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. III, hal.19

⁶ Husaini Usman, (2008), *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 4

⁷ Mohamad Muspawi, (2014), *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)*, *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, Volume 16, Nomor 2, hal. 46

antara individu atau antar kelompok yang memiliki tujuan yang berbeda dan tidak sejalan satu sama lain, dan orang lain tidak setuju dengan tujuan tersebut dan menjadi hambatan untuk mencapainya. Sedangkan menurut Wirawan (2009:219) Konflik diartikan sebagai proses pertentangan antara 2 pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, dimana menggunakan pola perilaku interaksi konflik yang mengeluarkan keluaran konflik.⁸

Menurut Gibson hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain.⁹ Konflik menjadi suatu permasalahan serius dalam kelembagaan Islam, khususnya pada madrasah yang menjadi poros penting pendidikan agama Islam. Konflik di lembaga pendidikan Islam sulit dihindari karena lembaga pendidikan Islam sampai saat ini masih mengalami berbagai permasalahan di berbagai bidang.¹⁰

Menurut Rusdiana (2015:171), manajemen konflik adalah seni untuk mengatur dan mengelola sebuah konflik yang terjadi di sebuah organisasi agar menjadi fungsional bagi peningkatan efektivitas sebuah organisasi.¹¹ Manajemen konflik merupakan proses penyusunan strategi konflik baik oleh orang yang terlibat dalam konflik maupun orang di luar konflik yang diterapkan dengan cara pengendalian konflik sehingga menghasilkan sebuah resolusi yang berfungsi mencapai tujuan organisasi.¹²

Pendekatan Konflik

Salah satu persoalan yang sering muncul selama berlangsungnya perubahan di dalam organisasi adalah adanya konflik antar anggota atau antar kelompok.¹³ Tidak ada teknik pengendalian konflik yang dapat digunakan dalam segala situasi, karena setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan. Tiga cara umum untuk menghadap konflik yaitu:

1. Menstimulasi Konflik

⁸ Wirawan, (2009), *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika, hal. 129

⁹ Mohamad Muspawi, (2014) "Manajemen Konflik Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi", Volume 16, Nomor 2, hal.46

¹⁰ Uswatun Hasanah, (2020), *Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam*, *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10, No. 1, hal 2

¹¹ Syahrul Budiman, (2019), *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1 No. 2, hal. 3

¹² Fantika Febry Puspitasari, (2022), *Model Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain*, *Jurnal TADBIR MUWAHHID*, Vol 6 No. 1, hal. 98

¹³ Mujamil Qamar, (2007), *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga). Hal. 3

Menurut Wahyudi stimulasi diperlukan apabila satuan-satuan kerja di dalam organisasi terlambat dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat konflik rendah. Situasi terlalu konflik rendah akan menyebabkan para karyawan takut berinisiatif akhirnya menjadi pasif. Wahyudi mengatakan bahwa metode yang dilakukan dalam menstimulasi konflik yaitu:

- a. Memasukan anggota yang memiliki sikap, perilaku serta pandangan yang berbeda dengan norma-norma yang berlaku.
- b. Menyampaikan informasi yang bertentangan dengan kebiasaan yang dialami
- c. Meningkatkan persaingan dengan cara menawarkan insentif, promosi jabatan ataupun penghargaan.

2. Mengurangi atau Menekan Konflik

Manajer yang mempunyai pandangan tradisional berusaha menekan konflik dari pada menstimulasi konflik. Karena strategi pengurangan konflik berusaha meminimalkan kejadian konflik, tetapi tidak menyentuh masalah-masalah yang menimbulkan konflik. Menurut ahli tindakan mengurai konflik dilakukan apabila tingkat konflik tinggi dan menjurus pada tingkat destruktif disertai penurunan produktivitas kerja tiap unit/bagian.

3. Menyelesaikan Konflik

Menurut Wahyudi penyelesaian konflik merupakan tindakan yang dilakukan pimpinan organisasi dalam menghadapi pihak-pihak yang sedang konflik. Terdapat beberapa metode dalam menyelesaikan konflik, diantaranya:¹⁴

- a. Dominasi
 - b. Memaksa
 - c. Penenangan/Membujuk
 - d. Penghindaran
 - e. Kompromi
4. Menetapkan peraturan-peraturan dan prosedur standar untuk mengatur perilaku agresif, mendorong perlakuan yang jujur terhadap bawahan.
 5. Mengubah mengatur arus kerja, desain pekerjaan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja antar pribadi dan antar kelompok.

Model-model Manajemen Konflik

1. Model Integratif Manajemen Konflik

Pada hakekatnya organisasi pendidikan maupun lembaga pendidikan merupakan bentuk organisasi kerja, dimana individu-individu saling berinteraksi dan bekerjasama guna memenuhi kebutuhan dan

¹⁴ Dwi Vita Lestari Soehardi, (2020), Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 6, No. 2, hal. 364-365

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam model integratif manajemen konflik, dipahami bahwa konflik terjadi disebabkan oleh berbagai faktor baik dari dalam organisasi maupun faktor dari luar organisasi. sumber-sumber konflik perlu diidentifikasi sebagai dasar penerapan manajemen konflik. Penyebab konflik yang bersumber dari dalam organisasi adalah, (1) keterbatasan sumberdaya organisasi, (2) kegagalan komunikasi, (3) perbedaan sifat, nilai-nilai, dan persepsi, (4) saling ketergantungan tugas, (5) sistem pengajian.

Sumberdaya organisasi, terutama sumberdaya material dan keuangan ada batasnya, tidak semua kebutuhan terpenuhi sehingga sering menimbulkan persaingan dan pertentangan antara unit kerja untuk mengalokasikan serta memanfaatkan sumberdaya yang terbatas bagi pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Adapun kegagalan komunikasi dikarenakan proses komunikasi tidak dapat berlangsung secara baik, pesan sulit dipahami oleh bawahan karena perbedaan pengetahuan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang diyakini masing-masing pihak. Setiap anggota organisasi mewarisi nilai-nilai berdasarkan latar belakang kehidupannya, dimana sistem nilai merupakan pandangan hidup yang diyakini individu sehingga mempengaruhi perilaku dalam bekerja, demikian halnya cara individu-individu menafsirkan, mempresepsikan, dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerja sehingga berpeluang menimbulkan perbedaan-perbedaan.¹⁵

Model integratif manajemen konflik adalah upaya untuk mewujudkan proses penyelesaian yang terpadu, sehingga proses ini lebih menghemat waktu, tenaga, anggaran, maupun sumberdaya, yang diperkirakan dibutuhkan dalam proses penyelesaian konflik tersebut. Dengan adanya model ini proses penyelesaian konflik menjadi lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dari proses resolusi konflik ini merupakan indikator keberhasilan dalam memanejemeni konflik yang terjadi.

2. Model Stimulasi Konflik

Adapun konflik yang bersifat disfungsional mengarah pada perilaku yang dapat menghambat atau merintangikan pencapaian tujuan karena satuan-satuan kerja terlalu lambat dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat konflik rendah. Intensitas konflik yang rendah perlu dilakukan stimulasi berupa peningkatan persaingan dengan penawaran insentif, menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi, menyampaikan informasi yang bertentangan, penghargaan prestasi, dan memotivasi karyawan.

Pendekatan stimulasi konflik yang dilakukan akan mengarahkan perilaku anggota sesuai dengan tujuan organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

3. Model Pengurangan Konflik

¹⁵ Wahyudi, (2008), Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner, Cet ke-3, Bandung: Alfabeta, 2008, hal 97

Model pengurangan konflik, didasari oleh pemikiran bahwa konflik yang tinggi menunjukkan dinamika organisasi, dan ada indikasi perubahan yang sedang terjadi. Individu dan kelompok yang terlibat dalam pertentangan kepentingan tentang alokasi sumberdaya organisasi, perbedaan sifat individu yang tercermin dalam perilaku kerja, perbedaan pemahaman terhadap tugas-tugas yang ditetapkan, atau hubungan kerja antar bagian tidak serasi dan cenderung saling menghambat.

4. Model Manajemen Konflik Inovatif

Alternatif model manajemen konflik yang inovatif didasari oleh pemikiran bahwa konflik merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindari dalam aktivitas pencapaian tujuan. Keberadaan konflik sebagai indikasi tumbuhnya dinamika individu atau kelompok yang saling berkompetisi untuk meraih prestasi. Kompetisi antar individu atau kelompok dikategorikan sebagai bentuk konflik yang fungsional jika memperjuangkan kepentingan yang lebih besar yaitu kelangsungan organisasi.

Melalui pendekatan yang tepat sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka akan menimbulkan inovasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan

Indikator Manajemen Konflik

Adapun indikator manajemen konflik diantaranya:¹⁶

1. Keterbatasan Sumber Daya

Dalam setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan. Misalnya dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki keterbatasan berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, bahan baku, informasi, dan sumber-sumber daya yang penting lainnya. Lembaga yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang lebih banyak, pimpinan mengalokasikan sumber daya menurut prioritas dan kebutuhan pada tiap unit kerja/bagian. Pembagian yang tidak merata dapat menimbulkan perasaan iri hati antar departemen/bagian.

2. Struktur Organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya. Struktur organisasi adalah sistem formal hubungan-hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasi tugas-tugas sejumlah orang dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan untuk meningkatkan status pada setiap bagian atau unit kerja bertujuan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan. Masalah yang muncul dalam struktur organisasi berkenaan dengan persaingan pengaruh dan kekuasaan antar bagian/unit kerja, sistem

¹⁶ Yupiter Mendrofa, (2021), Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Komunikasi Dan Informatika Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pembnas, Vol. 8 Nomor 2, hal. 94

penilaian yang tidak jelas, dan perbedaan dalam menafsirkan tujuan organisasi.

3. Komunikasi

Komunikasi yang baik diyakini akan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan melalui regresi sederhana, diketahui setiap penambahan satu skor atau nilai komunikasi kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat. Dengan demikian komunikasi kepala sekolah merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru.¹⁷

4. Perbedaan Individu

Setiap individu adalah individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan peragaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Ade Florent (2010) perbedaan individu dilatar belakangi oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lainlain. Perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Perbedaan ini apabila tidak disikapi dengan bijaksana akan memicu terjadinya konflik

Kinerja Pendidik

Kinerja merupakan hasil kerja atas suatu pekerjaan selama periode tertentu yang dihasilkan dari seorang atau sekelompok pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi.¹⁸ Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian, guru tidak hanya dikenal secara formal sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, tetapi juga sebagai social agent hired by society to help facilitate members of society who attend schools.¹⁹

Jenis-jenis Kinerja

1. Kinerja Strategik

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi (penyesuaian)

¹⁷ Syaifulloh Nugroho, (2019), Kontribusi Komunikasi dan Keterampilan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pembangunan dan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi, Vol. 7 No. 1, hal 23

¹⁸ Muhammad Agus Humaidi & Musliadi, (2022), Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Tvri Stasiun Kalimantan Selatan, Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam, Volume 4, No. 1, hal. 5-6.

¹⁹ Suyitno. 2017. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Prestasi Belajar Siswa di SMPN 1 Fakfak, Jurnal Konstruktivisme Universitas Islam Balitar Volume 9, No. 1,

perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya di mana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh top-management (manajemen tingkat tinggi) karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang menglingkungi kehidupan perusahaan.

2. Kinerja Administrasi

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar dapat tercapai sinkronisasi kerja antar unit.

3. Kinerja Operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakannya

Indikator Kinerja Pendidik

Indikator adalah ciri-ciri/ukuran yang menggambarkan status suatu situasi/kondisi/capaian terhadap sesuatu sasaran. Sedangkan kinerja adalah ukuran kerja unjuk karya yang dihasilkan suatu kegiatan atau proses. Jadi indikator kinerja adalah ciri-ciri yang menggambarkan status kinerja yang dihasilkan suatu kegiatan atau suatu proses.

1. Kuantitas Kerja : Volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal. Dimana penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.
2. Kualitas kerja : Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dngan tidak mengabaikan volume pekerjaan
3. Pemanfaatan waktu : Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan

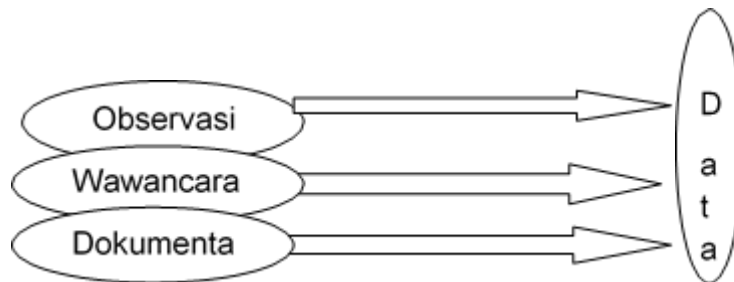
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Creswell dalam Djam'an mengemukakan penelitian kualitatif adalah suatu proses inquiri tentang pemahaman berdasarkan pada tradisi-tradisi metodologis terpisah, jelas pemeriksaan bahwa menjelajah suatu masalah sosial atau manusia. peneliti membangun suatu kompleks gambaran holistik meneliti kata-kata, laporan-laporan, merinci pandangan-pandangan dari penutur asli dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami.²⁰

²⁰ Djam'an Satori dan Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 24

Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu.²¹ Melalui pendekatan kualitatif, diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran terutama proses yang terkait dengan budaya sekolah dalam upaya pengembangan karakter siswa di SMP IT Nurul Ilmi Jambi. Karena yang dipentingkan adalah proses penelitian, maka data yang telah dikumpulkan dianalisis secara induktif dan hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu dalam bentuk rangkaian kalimat yang menggambarkan keadaan yang nyata di lapangan. Penelitian ini lebih menekankan pada proses pengumpulan data penelitian yang dipergunakan untuk mendeskripsikan keadaan sesungguhnya fenomena yang ada di lapangan.

Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sangat mengandalkan hasil penelitiannya melalui observasi yang didukung oleh wawancara dan dokumentasi yang dikumpulkan di lapangan, metodenya seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4 Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif

Proses analisis data yang dilakukan dengan melalui menela'ah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data tersebut kemudian dianalisis melalui tiga komponen yaitu meliputi reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MAN 3 Bogor

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bogor, Madrasah Aliyah Negeri 3 BOGOR merupakan sekolah Islam tingkat SLTA yang berada di naungan Kementerian Agama yang terletak di Jl. Rawagumbira No. 39 Rt. 03 Rw. 04 Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor 16830. MAN 3 Bogor sebelumnya Bernama MA Jonggol. MAN 3 Bogor di dirikan tahun 1995.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilalukan oleh penulis, disimpulkan bahwa dalam mengelola konflik dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan leadership dan menejerial yang baik, yang mampu mengelola konflik menjadi sumber peningkatan kinerja. Memiliki seni memimpin yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Yang dilandasi oleh nilai-nilai etik

²¹ Basrowi dan Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 23

organisasi yang membutuhkan keahlian khusus yang tidak sembarangan orang dapat melakukan pekerjaan manajerial secara profesional seperti yang digariskan dalam kerangka ilmu manajemen.

Dalam menerapkan Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MAN 3 Bogor dilakukan beberapa langkah yang meliputi: Kepala Madrasah harus bisa melakukan dengan jelas dalam mengidentifikasi gejala konflik di MAN 3 Bogor misalnya adanya pihak yang saling bertentangan, adanya pihak-pihak yang berinteraksi saling berlawanan, adanya friksi antar pribadi, adanya permusuhan. Cara yang dilakukan kepala madrasah untuk mengetahui gejala konflik adalah melakukan pengamatan dengan melihat langsung fakta yang terjadi di lapangan.

Kemudian jika gejala konflik tersebut disebabkan dari dalam individu yang sedang berkonflik, hubungan antar individu yang bertentangan dengan kata lain bahwa hubungan yang terjadi antara individu satu dengan yang lainnya tidak baik atau tidak terjadi keharmonisan dalam berinteraksi. Selanjutnya Kepala Madrasah dalam mengetahui sumber-sumber konflik meminta keterangan dari orang-orang yang mengetahui proses terjadinya konflik, dan mendengarkan cerita, keluhan-keluhan dari pihak-pihak yang sedang konflik. Kepala Madrasah juga mengetahui penyebab konflik.

Kepala Madrasah harus bisa mengelompokkan konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional. Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara kepala madrasah dan para guru madrasah benar melakukan pengelompokkan konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional. Jika kepala madrasah mampu mengelompokkan konflik yang bersifat fungsional maupun disfungsional maka di dalam pengelolaan manajemen konflik mampu berjalan dengan efektif dan dapat meningkatkan kinerja pendidik di MAN 3 Bogor

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan, jika penerapan manajemen konflik dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pendidik di MAN 3 Bogor. Adapun beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen konflik di MAN 3 Bogor meliputi

1. Kepala Madrasah harus bisa mengidentifikasi gejala dari konflik tersebut
2. Kepala Madrasah dalam mengetahui sumber-sumber konflik
3. Kepala Madrasah harus bisa mengelompokkan konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional

DAFTAR PUSTAKA

Budiman, S. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru di MA Swasta Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 3.

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stress*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet I.

Eriyani, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 2, 2999.

- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2019). *Pengantar Manajemen Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada, Cet. I.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen (Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group, Cet. I.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 10 No. 1, 2*.
- Humaidi, M. A., & Musliadi. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. *Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol. 4 No. 1, 5-6*.
- Mendrofa, Y. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Komunikasi dan Informatika Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pembnas, Vol. 8 No. 2, 94*.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Vol. 16 No. 2, 46*.
- Nugroho, S. (2019). Kontribusi Komunikasi dan Keterampilan Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan dan Pendidikan, Vol. 7 No. 1, hal 23*.
- Puspitasari, F. F. (2022). Model Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain. *Jurnal TADBIR MUWAHHID, Vol. 6 No. 1, 98*.
- Qamar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Idarah: Pendidikan dan Kependidikan, Vo. 5 No. 2, 166*.
- Soehardi, D. V. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 6 No. 2, 364*.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Solihin, I. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, Cet I.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta, Cet. 3.
- Wirawan. (2009). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.