



## **PENGARUH KEMAMPUAN GURU MENGELOLA KONFLIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISLAM MIFTAHUL 'ULUM MUKOMUKO**

**Ulfah Dina Maryati<sup>1</sup>, Muhammad Aziz Rifai<sup>2</sup> Fitroh Tunisa<sup>3</sup>**

Manajemen Pendidikan Islam, Tarbiyah, STAI Miftahul Ulum Mukomuko

Manajemen Dakwah, Dakwah, STAI Miftahul Ulum Mukomuko

Jl. Lintas Barat Sumatera Desa Sidodadi, Penarik Kab. Mukomuko, Bengkulu

E-mail Author: dinaulfa856@gmail.com<sup>1</sup>, azizrifai@gmail.com<sup>2</sup> fitrotun@gmail.co<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Kemampuan guru yang baik dalam mengelola konflik dalam lingkup organisasi Pendidikan dapat menciptakan suasana yang rukun dan harmonis serta meningkatkan kinerja mereka. Tetapi pada faktanya, di sekolah SMP Islam Miftahul Ulum Mukomuko, Kemampuan Guru dalam mengelola konflik tidak pernah dievaluasi baik disaat perekrutan maupun saat sudah menjadi guru. Oleh karena itu, pada penelitian ini menyajikan hasil evaluasi kemampuan guru dalam mengelola konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan guru dalam mengelola konflik serta pengaruhnya terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskripsi korelasi. Populasi berjumlah 30 orang dan sample menggunakan metode total sampel. Alat pengumpul data berupa angket dan menggunakan statistic deskripsi dan inferensial dalam analisis datanya. Hasil penelitian menunjukkan 1. Manajemen konflik berada pada 73,3%: kategori sedang, dengan artian beberapa guru sudah memahami cara manajemen konflik seperti menganalisis konflik, mengevaluasi konflik dan menggunakan strategi konflik 2. kinerja guru 66,7 %. kategori sedang, yang artinya sebagian guru sudah memiliki dan sudah mampu menjalankan indikator kinerja guru seperti kualitas kerja dan melakukan komunikasi dengan baik. 3. Pengaruh sebesar 20,25% yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo,

Kata Kunci : Mengelola konflik, Kinerja Guru

### **Abstract**

*A good teacher's ability in managing conflict within the educational organization can create a peaceful and harmonious atmosphere and improve their performance. But in fact, at Miftahul Ulum Mukomuko Islamic Junior High School, Teachers' Ability in managing conflict has never been evaluated either during recruitment or after becoming teachers. Therefore, this study presents the results of the evaluation of teachers' ability in managing conflict. The purpose of this study is to determine the ability of teachers in managing conflict toward teachers' performance. This type of research is quantitative research with a descriptive correlation method. The population was 30 people and the sample used the total sample method. The data collection tool was a questionnaire and used descriptive and inferential statistics in its data analysis. The results of the study show 1. Conflict management is at 73.3%: (moderate category), meaning that some teachers already understand how to manage conflict such as analyzing conflict, evaluating conflict and using conflict strategies 2. Teacher performance is 66.7% (moderate category), which means that some teachers already have and are able to carry out teacher performance indicators such as work quality and good communication. 3. The influence of 20.25% shows that there is a significant effect between conflict management and teacher performance at Miftahul Ulum Islamic Middle School, Wonosobo.*

**Keywords:** Conflict Management, teacher's performance

## I. PENDAHULUAN

Manajemen konflik berawal dari teori konflik Karl Mark pada tahun 1950 – 1960. Yang mengemukakan bahwa didalam sistem sosial tidak akan selamanya berada pada fase keteraturan. Kadang kala terjadi ketegangan – ketegangan atau perlawanan dari individu lain atau kelompok lain (Tulaeka., 2017). Setiap hubungan antar pribadi mengandung unsur-unsur konflik, pertentangan pendapat, atau perbedaan kepentingan dimana tindakan salah satu pihak berakibat menghalangi, menghambat atau mengganggu tindakan pihak lain. Banyak faktor yang menyebabkan perbedaan yang dimiliki oleh orang - orang yang ada didalam organisasi atau suatu kelompok. Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi. Bahkan Pratiwi dkk memberi makna konflik secara lebih eksesif yaitu pertandingan antara menang dan kalah baik antar kelompok maupun individu.(Ajeng Dwi Pratiwi, Idris Harahap, 2022) Dimana masing – masing individu akan menganggap diri mereka paling benar dan menganggap yang lainnya salah. Bahkan konflik juga di maknai sebagai perselisihan, percekocokan, dan perkelahian. Sehingga konflik memiliki konotasi yang negatif.

Konflik tidak hanya mengarah pada hal yang negatif saja. Tetapi konflik juga bisa menjadi hal yang positif. Bagaimana konflik bisa bermakna positif? Yaitu konflik yang memberikan perubahan kearah yang lebih baik. Disinilah fungsi dari adanya manajemen dalam menghadapi konflik. Konflik yang konstruktif dapat membantu dalam pengambilan keputusan dengan menyediakan alternatif yang diperlukan(Tualeka, 2017). Akan tetapi, jika konflik berkembang menjadi konflik destruktif maka akan menghasilkan kebuntuan diskusi, fitnah, agresi, dan sabotase, serta menghilangkan sikap saling percaya. Oleh karena itu, kemampuan individu dalam mengelola konflik sangat penting dalam institusi Pendidikan guna mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Heni Susilawati, terlatihnya seseorang dalam mengelola konflik akan menempatkan posisinya sebagai salah satu titik terpenting dalam kesuksesan institusi (Susilawati, 2018). Manajemen konflik adalah salah satu upaya untuk meminimalisir kerugian akibat konflik. Menurut Howard Ross manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku dan pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik, menghasilkan ketenangan hal positif, kreatif, bermufakaat bahkan melahirkan solusi sehingga konflik serupa tidak terulang kembali.

Berdasarkan pernyataan tersebut, untuk mencapai tujuan itu manusia bekerja sama secara harmonis antar satu dengan yang lain. Semakin harmonis kerja sama yang dilakukan maka semakin tinggi tingkat produktifitas atau eektivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan manajemen konflik yang dimiliki individu dalam sebuah organisasi semakin produktif dalam kinerja dan organisasi akan mudah dalam mencapai tujuan. Menurut Heni Susilawati menyatakan bahwa terlatihnya seseorang dalam mengelola konflik akan menempatkan posisinya sebagai salah satu titik terpenting dalam kesuksesan organisasi (Susilawati, 2018). Manajemen konflik yang baik akan membangun pribadi guru menjadi guru yang lebih bijaksana dalam menyikapi permasalahan pribadi di lingkungan sekolah. Sehingga guru diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan sendiri tanpa campur tangan kepala sekolah. Karena sekolah adalah lembaga edukasi dan guru sebagai fasilitator dan teladan yang dituntut untuk sempurna. Maka akan lucu jika guru sebagai tauladan tetapi tidak dapat menyelesaikan konflik bahkan sampai pada tahap destruktif. Selanjutnya tujuan manajemen konflik menurut Walton R.E dan Ownes R.G., adalah mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan (Mendrofa, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan konflik yang buruk dari seorang guru dapat menurunkan kinerja guru itu sendiri dan pada akhirnya mengganggu system kerja di lingkungan sekolah. Bahkan pada hasil yang buruk dapat menghambat pencapaian visi, misi

dan tujuan sekolah. Sa'at mengatakan dalam penelitiannya, dampak negatif dari adanya konflik Adalah menurunnya kinerja, stress bahkan menjadi gila.(Saat et al., 2015) Maka guru wajib memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola konflik supaya kinerja mereka menjadi maksimal.

Oleh karena itu konflik merupakan salah satu hal krusial yang berpengaruh besar terhadap hasil kinerja guru, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian pada bidang ini. Di SMP Islam Mifathul Ulum memiliki guru dan staff berjumlah 25 orang. Berdasarkan observasi awal, konflik yang sering terjadi di SMP adalah : 1) terdapat perbedaan gaya bekerja antar guru/staff. Guru/staff yang gaya bekerjanya santai kemudian di kolaborasikan dengan guru atau staff yang gaya kerjanya cepat selalu menimbulkan konflik; 2) beberapa guru atau staff memiliki gaya bicara yang berbeda-beda. Beberapa guru memiliki gaya bicara yang ceplas ceplos dan ada beberapa guru yang memiliki sensitivitas tinggi sehingga sering tersinggung sehingga terjadi konflik; 3) beberapa guru memiliki sifat egois tanpa mempertimbangkan temanya, seperti mengumpul nilai di ujung-ujung deadline sehingga wali kelas kewalahan sehingga memicu konflik.

Alasan lain peneliti memilih tempat penelitian di SMP Islam Miftahul Ulum adalah pihak manajemen sekolah belum pernah melakukan evaluasi. Kemudian, dari segi kajian ilmiah terdahulu, beberapa penelitian terfokus pada pengelolaan manajemen konflik kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah (Sauqiyah et al., 2024), bukan pada kemampuan personal guru dalam mengelola konflik.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi berupa data valid tentang kemampuan guru secara personal dalam mengelola konflik dan dihubungkan dengan hasil kinerja guru di Lembaga Pendidikan. Sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi laporan evaluasi dan sebagai landasan atau rujukan kepala sekolah untuk mengambil kebijakan baik dalam hal pemberian tugas dan tanggung jawab kepada guru-guru, pembinaan, dan penentuan keputusan yang lebih krusial seperti melanjutkan kontrak kerja atau memberhentikan kontrak kerja. Sedangkan bagi guru bisa menjadi informasi terkait kemampuan dirinya dalam mengelola konflik dan menjadi bahan introspeksi diri dan motivasi guru untuk lebih mengembangkan kemampuan dirinya dalam mengelola konflik. Sehingga kedepannya bisa menjadi guru yang lebih bijaksana dan menjadi tauladan bagi murid-muridnya. Selanjutnya, dengan adanya kemampuan guru dalam mengelola konflik yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sehingga kerja sama antar guru bisa tercipta dan memudahkan dalam kegiatan kolaborasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Penelitian ini juga bisa menjadi referensi manajemen konflik dari sudut pandang kemampuan personal guru bukan dari kepala sekolah sebagai pemimpin.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Konflik

Manajemen konflik bertujuan untuk mencegah konflik supaya tidak menimbulkan perpecahan yang merugikan. Manajemen konflik merupakan proses komunikasi dari diri seseorang kepada pihak luar dalam rangka mempengaruhi seseorang demi kepentingan organisasi (Dini Vientianty, Fildza Rasiqah, 2024) sehingga terbentuklah sikap yang sama dalam persepsi perilaku seseorang di dalam organisasi. Pengertian ini lebih terfokus pada manajemen konflik yang dilakukan oleh pemimpin. Sedangkan menurut Sudarmanto dkk mendefinisikan manajemen konflik lebih general dimana bisa diaplikasikan di dalam sebuah organisasi dan bisa juga diaplikasikan secara personal ke personal. Mereka mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien dengan menggunakan metode pengelolaan stimulasi konflik, pengurangan konflik dan penyelesaian konflik (Eko Sudarmanto, Diana Purnama Sari et al., 2021). Pengelolaan konflik membutuhkan keterampilan komunikasi yang efektif sebagai sarana

negosiasi dan penyelesaian konflik. Teori manajemen konflik menurut Eko Sudarmanto, dkk terdiri dari :

- 1) Stimulasi Konflik merupakan inisiatif menciptakan konflik guna merangsang proaktif individu untuk meningkatkan kinerjanya;
- 2) pengurangan konflik yaitu menekan terjadinya antagonisme yang ditimbulkan oleh konflik. Jadi metode ini mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana” Tetapi tidak menangani masalah-masalah yang semula menimbulkan konflik;
- 3) Penyelesaian Masalah merupakan Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan antara dua pihak atau lebih. Teori ini melihat sudut pandang manajemen konflik secara menyeluruh guna memaksimalkan kinerja Lembaga organisasi.

Sedangkan Khovivah dkk membahas manajemen konflik secara lebih terperinci dari beberapa gabungan teori dan dapat diaplikasikan dalam konteks konflik individu (Khovivah et al., 2024). Teori manajemen yang diajukan adalah :

- 1) Analisis konflik

Tahapan ini mengacu pada deskripsi fenomena konflik yang terjadi, identifikasi konflik, yang meliputi latar belakang atau sumber penyebab konflik, factor yang mempengaruhi konflik dan akibat yang akan terjadi bila konflik diatasi atau dibiarkan, penggiringan konflik kedalam jenis yang mana, intensitas dan cakupan dan keluasannya dan rumusan konflik yang sesungguhnya secara tegas dan jelas;

- 2) Evaluasi konflik

Evaluasi terhadap suatu konflik di lingkungan pendidikan dapat dianggap berhasil apabila mampu menilai secara komprehensif kualitas konflik yang terjadi. Ukuran-ukuran yang digunakan dalam evaluasi ini meliputi tinggi rendahnya intensitas timbulnya konflik, luasnya cakupan konflik, kualitas konflik (ringan, sedang, atau berat), serta penentuan prioritas penyelesaian konflik.

- 3) Strategi manajemen konflik

Keberhasilan dalam memilih strategi manajemen konflik yang tepat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Pertama, kemampuan dan keberanian individu dalam menghadapi konflik. Kedua, pengalaman memainkan peran. Ketiga, usaha yang dilakukan untuk memahami penyebab konflik dan mencari solusi terbaik Ketiga, kematangan diri secara emosional (Haryanto, 2020).

## **Kinerja guru**

Kinerja guru adalah hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Fahmy menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja (Fahmi, 2013).

Menurut Supardi dalam Abdul Aziz yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, Kemampuan melaksanakan pembelajaran, Kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, Kemampuan melaksanakan remedial.(Abdul Aziz, n.d.)

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Siagian Sondang dalam jurnal Astrid(Hartanti & Yuniarsih, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*) terdiri atas hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja. Berdasarkan Permendiknas No

41 Tahun 2007 menjelaskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (NASIONAL, 2007)

- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*) terdiri atas penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) terdiri atas pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 4) Kemampuan (*Capability*) terdiri atas kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- 5) Komunikasi (*Communication*) terdiri atas komunikasi internal organisasi, komunikasi eksternal organisasi, dan relasi serta kerjasama dalam pelaksanaan tugas (Sondang, 2010).

### **Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru**

Peran manajemen konflik terhadap kinerja guru, manajemen konflik memiliki keterkaitan dengan kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Cecep Supendi yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dan anggotanya dalam memandang suatu konflik. Hal ini berarti keberhasilan organisasi dalam mempengaruhi konflik antara pemimpin dan anggota harus memiliki pandangan yang sama dalam menangani konflik sehingga tidak menghambat tujuan organisasi itu sendiri (Cecep Supendi, 2022). Hal ini menunjukkan tidak hanya strategi seorang pemimpin yang dibutuhkan dalam penyelesaian konflik tetapi dibutuhkan kerjasama antara pemimpin yakni kepala sekolah dan guru dalam penyelesaian konflik. Kemampuan guru dalam manajemen konflik juga sangat dibutuhkan guna membantu tugas kepala sekolah dalam menjaga lingkungan belajar yang rukun dan harmonis, dengan adanya penyelesaian konflik yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisa Andanan yang menyatakan manajemen konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Andanan, 2018)

### **III. METODE PENELITIAN**

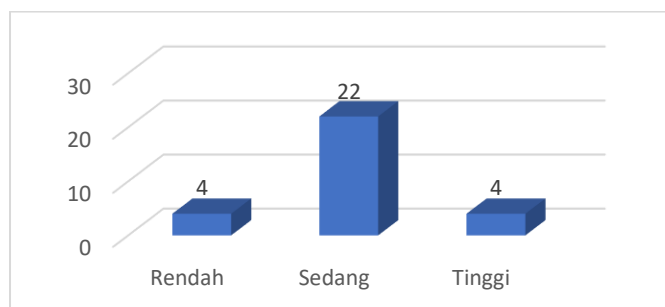
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskripsi korelasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Islam Miftahul Ulum yang berjumlah 30 orang guru. Dikarenakan jumlah popuasi di bawah 100 orang maka sampel pada penelitian ini diambil menggunakan metode total sampling. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang guru. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur manajemen konflik dan kinerja guru. Teknik data analisis pada penelitian ini menggunakan statistik deskripsi untuk melihat kemampuan guru dalam memanajemen konflik, yaitu menggunakan rumus: 1) Menghitung rata-rata (Mean); 2) Menghitung simpangan baku (standar deviasi); dan 3) Penentuan kriteria TSR (Tinggi, Sedang, Rendah). Sedangkan statistik inferensial di gunakan untuk melihat pengaruh antara kemampuan manajemen guru terhadap kinerja guru menggunakan rumus uji t.

### **IV. PEMBAHASAN**

#### **Kemampuan Manajemen Konflik Guru**

Kemampuan manajemen konflik guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo, jumlah terbesar sebanyak 22 orang dengan 73,3 % memiliki kemampuan yang “sedang” dalam mengelola konflik, sedangkan pada kategori tinggi dan rendah mendapat persentase yang sama yaitu berjumlah 4 orang guru di masing-masing kategori dengan persentase 13,3%. Maka hasil dari persentase tersebut menunjukkan manajemen konflik di SMP Islam Miftahul Ulum

Wonosobo berada pada posisi sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini :

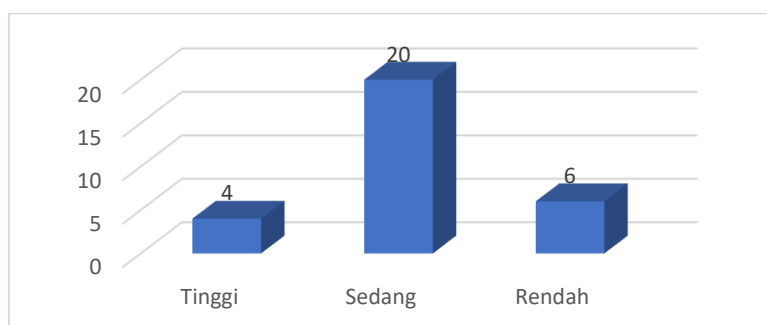


Grafik 1. Kategori kemampuan Mengelola Konflik Guru SMP Islam Miftahul Ulum

Guru dengan kemampuan rendah merujuk kepada ketidakmampuan guru dalam menangani atau menyelesaikan konflik dan berpotensi menimbulkan konflik yang destruktif. Sehingga hasil konflik mengarah pada hal yang negatif seperti lingkungan kerja yang tidak sehat, rusaknya hubungan, bahkan bisa menimbulkan stress. Sedangkan guru yang memiliki kemampuan yang sedang atau cukup dalam mengelola konflik merupakan langkah awal yang luar biasa untuk mewujudkan lingkungan yang ramah konflik. Hasil ini mengindikasikan bahwa guru-guru di SMP Islam Miftahul Ulum memiliki potensi besar untuk memiliki sikap *problem solver* dan *mediator* yang lebih baik lagi. Sehingga kepala sekolah hanya perlu mengarahkan dan mengembangkan supaya para guru memiliki kemampuan mengelola konflik yang lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hardian dkk, yang menyatakan bahwa manajemen konflik yang efektif bisa menjadi peluang inovasi serta pengembangan kinerja yang lebih baik lagi. (Hardian et al., 2025)

### Kinerja Guru SMP Islam Miftahul Ulum

Kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum berada pada kategori sedang. Dimana responden yang menjawab dengan nilai sedang ada sebanyak 20 orang dengan 66,7 % dan responden yang menjawab dengan nilai tinggi ada sebanyak 4 orang 13,3%. Sedangkan responden yang menjawab dengan nilai rendah ada sebanyak 6 orang dengan 20 %. Untuk lebih detailnya dapat di lihat pada grafik berikut ini:



Grafik 2. Kategori Kinerja Guru SMP Islam Miftahul Ulum

Kinerja guru yang rendah perlu penanganan khusus dari kepala sekolah. Harus ada evaluasi tindak lanjut secara personal. Menurut Eka dkk rendahnya kinerja guru di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Salah satu dari faktor internal adalah kemampuan profesional guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya sebagai guru seperti kurang mampu dalam menyelesaikan permasalahan baik dengan sesama guru, siswa atau kepala sekolah akan berdampak pada kinerja mereka (Eka et al., 2024). Sedangkan kinerja guru pada kategori sedang hanya perlu pengembangan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal yang perlu

dilakukan tetap konsisten dalam menjaga kerja sama antar guru, murid dan dengan kepala sekolah (Siemze Joen, S.Pd. & Prof. Dr. Hj . Purnamawati , M.Pd. Dr. Ir. Amiruddin, ST., MT., 2022)

### **Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru SMP Islam Miftahul Ulum**

Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru, maka data harus diuji normalitas dan linieritasnya. Berdasarkan data yang telah diperoleh, Selanjutnya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi untuk mengetahui adanya taraf nyata dari hasil  $r$  hitung yang telah dicari sebelumnya. Rumus dan pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan menggunakan  $r = 0,45$  dan  $N = 30$ , selanjutnya dilakukan perhitungan :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = \frac{0,45\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,45)^2}}$$
$$t = 2,66$$

Uji taraf nyata menunjukkan nilai  $t$  sebesar 2,66. Setelah dibandingkan dengan nilai pada tabel  $t$  untuk derajat kebebasan (d.k) 28 ( $n-2 = 30-2 = 28$ ) pada taraf signifikansi 5%, yang menunjukkan angka 2,048 terlihat bahwa nilai hitung lebih besar dari nilai tabel ( $2,66 > 2,048$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik guru terhadap kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo. Selanjutnya, Pengujian koefisien determinasi dilakukan menggunakan rumus  $Cd = r^2 \times 100$  yang juga digunakan pada penelitian Anas Sudjiono (2015). Dengan  $Cd$  adalah koefisien determinasi dan  $r$  adalah koefisien korelasi, dalam hal ini koefisien korelasi yang digunakan adalah 0,45. Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Cd = r^2 \times 100$$
$$= 0,45^2 \times 100$$
$$= 0,2025 \times 100$$
$$= 20,25\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi sebesar 20,25% yang berarti bahwa terdapat pengaruh sebesar 20,25% antara manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo. koefisien determinasi diperoleh untuk membuktikan pengaruh manajemen konflik guru terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $r = 0,45$  yang berarti bahwa Pengaruh yang cukup signifikan antara manajemen konflik guru dan kinerja guru ditemukan, karena  $0,45$  ( $r$  hitung)  $> 0,374$  ( $r$  tabel) pada taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengaruh manajemen konflik sebesar 0,45 terdapat, maka produktivitas kinerja guru akan diikuti. Dari pengujian signifikan koefisien korelasi, diperoleh  $t$  hitung = 2,66 sedangkan  $t$  tabel adalah 2,048 pada taraf signifikansi 5%, yang menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel. Dengan demikian terbukti bahwa manajemen konflik guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo. Hal ini sesuai dengan pendapat O'Neill dan Larnon yang mengatakan semakin optimal pengelolaan dalam manajemen konflik, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh guru atau tenaga pengajar di sekolah (O'Neill, T. A., & McLarnon, 2018). Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya memiliki produktivitas yang tinggi. Hal ini diperkuat pendapat Tjosvold, konflik dalam lingkungan kerja bisa menghasilkan dampak positif dan negative. Ketika konflik dikelola dengan baik dan berada pada tingkatan yang tepat, ini dapat mengoptimalkan produktivitas

organisasi. Sedangkan, jika tingkat konflik terlalu rendah, organisasi bisa mengalami stagnasi dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan (Tjosvold, 2019).

## V. KESIMPULAN

Manajemen konflik di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo berada pada kategori sedang. Dapat dilihat dari perhitungan responden dengan nilai sedang ada sebanyak 22 orang dengan 73,3 % berada pada kategori sedang. Dengan artian beberapa guru sudah memahami cara manajemen konflik yaitu menganalisis konflik, mengevaluasi dan menggunakan strategi konflik. Hal sejalan juga terlihat pada data Kinerja guru di SMP Islam Miftahul 'Ulum Wonosobo berada pada kategori sedang. Responden jawab dengan nilai sedang ada sebanyak 20 orang dengan 66,7 %. Yang artinya sebagian guru sudah memiliki dan sudah mampu menjalankan indikator kinerja guru. selanjutnya, dari uji signifikansi koefisien korelasi yang telah diperoleh  $t_{hitung} = 2,66$  dan  $t_{tabel} 2,048$  pada taraf signifikansi 5%, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 20,25% yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Islam Miftahul Ulum Wonosobo, yang artinya semakin optimal pengelolaan dalam manajemen konflik, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh guru atau tenaga pengajar di sekolah. Oleh karena itu diharapkan pihak sekolah lebih mengoptimalkan kemampuan gurunya dalam mengelola konflik baik dengan cara pelatihan atau pengarahan secara langsung. Apalagi terhadap guru – guru yang memiliki kemampuan rendah dalam mengelola konflik harus ada pendampingan khusus seperti Pendidikan profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz. (n.d.). *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. guepedia.com
- Ajeng Dwi Pratiwi, Idris Harahap, V. M. (2022). Konflik Dalam Masyarakat Global. *JURNAL SOSIAL HUMANIORA DAN PENDIDIKAN*, 2(2), 80–88. <https://doi.org/10.63736/jbs.v1i1.8>
- Andanan, F. (2018). *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN 02 Tanggamus)*.
- Cecep Supendi, Z. S. (2022). *Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru Prespektif Al-Quran*. (Thawalib (ed.)).
- Dini Vientianty, Fildza Rasiqah, N. M. (2024). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, Vol.2, No.
- Eka, D., Dewi, C., Tanjua, A. L., Puspasari, N., & Nugraha, H. (2024). *Kinerja Guru dan Permasalahannya*.
- Eko Sudarmanto, Diana Purnama Sari, D. T., Edi Wibowo S, Sri Siska Mardiana, B. P., Sukarman Purba, Irdawati, Diena D Tjiptadi, S., & Iskandar Kato, Rosdiana, Novita Verayanti Manalu, A. S. (2021). *Manajemen Konflik*. Yayasan Kita Menulis.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Hardian, A., Sitepu, E., Mulyapradana, A., Sitopu, J. W., Wardono, B. H., Bina, U., Informatika, S., Agung, U. D., & Simalungun, U. (2025). *Indonesian Research Journal on Education*. 5, 1079–1085.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). *Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan ( the effect of the professional competence of teachers and motivation of work on teacher performance in school high school )*. 3(1), 19–27. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Haryanto, S. (2020). *Strategi Manajemen Konflik yang Efektif*. Pustaka Utama.
- Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., & Jamilah, A. U. (2024). *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , Indonesia*. 4.

- Mendrofa, E. dan D. E. K. (2022). *Manajemen konflik, Hal.4*. Penerbit Andi.
- NASIONAL, K. P. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 41 TAHUN 2007*.
- O'Neill, T. A., & McLarnon, M. J. W. (2018). *Optimizing Team Conflict Dynamics for High Performance in Organizational Behavior*. Wiley.
- Saat, S., Murniati, & Usman, N. (2015). Manajemen Konflik Pada Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Min Bener Kelipah Kecamatan Bener Kelipah Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 130–137.
- Sauqiyah, N., Ramadani, N. L., Hamdani, R. S., Wahyu, R., Negeri, I., Haji, K., & Siddiq, A. (2024). Strategi Manajemen Konflik: Solusi Efektif Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Perselisihan Antar Guru Pada Lembaga Pendidikan. *IMAMAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 59–66.
- Siemze Joen, S.Pd., M. P., & Prof. Dr. Hj . Purnamawati , M.Pd. Dr. Ir. Amiruddin, ST., MT., I. (2022). *Kinerja guru*. Magama.
- Sondang, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Susilawati, H. (2018). Peranan Manajemen Konflik Pada Suatu Organisasi. *Media Wisata*, vol 4 2018.
- Tjosvold, D. . (2019). *Building the Team Organization: How To Open Minds, Resolve Conflict, and Ensure Cooperation*. Springer.
- Tualeka, M. W. N. (2017). Teori Konflik Sosiologi Klasik Dan Modern. *Al-Hikmah*, 3(1), 32–48. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Ah/article/view/409>
- Tulaeka., M. W. N. (2017). Teori Konflik Sosiologi Klasik dan Modern. *JURNAL AL-HIKMAH, Volume, 3*.