

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru

Eka Eriyanti¹, Yasir Arafat², Syaiful Eddy²

¹Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sungai Lilin, ²Universitas PGRI Palembang
E-mail: ekaeriyanti99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberi kontribusi kepada seluruh kepala sekolah di Indonesia agar meningkatkan kinerja guru melalui komunikasi interpersonal dan manajemen konflik yang baik.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik, Kinerja Guru.

Abstract

This study aimed partially and simultaneously examining the effect of interpersonal communication and conflict management on teacher performance. This study was quantitative research methods. Data collection was carried out by questionnaires. The results of this study can be concluded that there is a significant influence between interpersonal communication and conflict management partially or jointly on teacher performance. This research contributes to all principals in Indonesia to improve teacher performance through good interpersonal communication and conflict management.

Keywords: *Interpersonal Communication, Conflict Management, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses interaksi yang terjadi antara guru dengan siswa dan satuan tindakan yang memungkinkan terjadinya belajar dan perkembangan. Pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman serta berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Didalam dunia pendidikan seorang pendidik juga selalu mengajarkan tentang komunikasi interpersonal dimana seseorang berinteraksi kepada orang lain, baik yang ada didekat kita maupun yang didekat dilingkungannya. Siswa diajarkan bagaimana berkomunikasi kepada orang lain dengan baik. Begitu juga komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa maupun kepala sekolah dengan guru.

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, dalam bentuk formal maupun informal Roger dalam (Rahmat, 2012). Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektifitas pribadi dan efektifitas antar pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan individu untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif. Sehingga semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan dan semakin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya.

Seiring berjalannya waktu dan kemajuan zaman ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat pesat perkembangannya. Perkembangan itu harus diimbangi dengan daya upaya di segala bidang terutama bidang pendidikan dan juga pendidik ataupun gurunya. Semakin maju dunia pendidikan maka semakin kuat juga komunikasi antar individu yang satu dengan individu yang lainnya. Termasuk komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya yaitu guru-guru di dalam

suatu sekolah yang dipimpinnya. Karena peran kepala sekolah sangat membantu dalam perkembangan komunikasi interpersonal.

Kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Selain itu kepala sekolah juga sangat berperan dalam membantu manajemen konflik terhadap bawahannya yaitu guru-guru yang ada di dalam sekolah yang dipimpinnya. Karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang ada didalam institusi yang sedang embannya. Setiap organisasi, termasuk sekolah selalu menuntut anggotanya untuk melakukan kerjasama dalam keharmonisan. Agar keharmonisan suatu sekolah tetap terjaga di perlukan sebuah pengaturan, pengendalian, dan penataan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai meskipun sering terjadi konflik antara anggotanya.

Setiap kelompok yang ada di dalam suatu sekolah baik guru maupun siswa pasti akan terjadi interaksi antara satu dengan yang lainnya yang memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Kecenderungan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba baik perubahan teknologi baru, persaingan yang ketat, perbedaan kebudayaan dan system nilai, serta berbagai macam kepribadian dalam setiap individu.

Konflik juga sangat berkaitan dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, diremehkan, dan juga perasaan jengkel yang berlebih karena beban kerja. Perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan yang akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung. Hal tersebut juga bisa menurunkan produktifitas kerja organisasi sekolah secara tidak langsung dengan melakukan banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Hal ini terjadi karena di satu sisi orang-orang yang terlibat dalam organisasi sekolah mempunyai karakter, tujuan, visi maupun gaya yang berbeda-beda. Sedangkan disisi lain adanya saling ketergantungan antara satu dengan yang lain yang menjadi karakter setiap organisasi. Sehingga suatu konflik bisa berupa sekecil bentuk tidak setujuan ataupun sebesar perdebatan dan pada kenyataannya semua manusia pasti mengalami konflik baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Dalam menata konflik dalam sebuah organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran, serta kesadaran semua pihak dan juga memerlukan yang namanya manajemen konflik. Dimana yang memegang kendali atas anajemen konflik adalah kepala sekolah. Karena kepala sekolah dituntut dapat menyikapi serta mengatasi konflik melalui manajemen konflik sebagai alat untuk mencapai tujuan dari satuan pendidikan.

Manajemen konflik adalah suatu proses aksi dan reaksi yang diambil oleh para pelaku konflik atau pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dalam rangka pengendalian situasi dan kondisi perselisihan yang terjadi antara beberapa pihak (Wahyudi, 2017). Jika seseorang bisa memajemen konflik dengan baik, maka hasilnya juga akan lebih baik. Jika kepala sekolah mampu memenejemen konflik antar guru-gurunya maka kondisi yang dirasakan juga akan lebih baik. Semakin baik seseorang memenejemen konflik dirinya maka diharapkan semakin baik juga kinerjanya. Termasuk guru, jika kepala sekolah dan guru mampu memenejemen konflik dengan baik, maka harapannya kinerja para guru juga akan lebih baik dan terarah serta kondusif.

Kinerja guru dalam dunia pendidikan dan pembelajaran merupakan faktor yang sangat utama dalam mencapai tujuan pendidikan, karena guru adalah sebuah tombak di dalam kemajuan dunia pendidikan. tinggi rendahnya kualitas guru juga akan berakibat pada prestasi dan perkembangan pendidikan siswa. Menurut Usman (2008) Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu 1) gaji, 2) sarana dan prasarana, 3) kondisi lingkungan kerja, 4) kepemimpinan.

Terkait dengan penelitian ini kondisi lingkungan dan juga kepemimpinan merupakan faktor dalam peningkatan kinerja guru. Kondisi lingkungan yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang optimal. Kondisi lingkungan juga termasuk ke dalam bagaimana kondisi lingkungan yang terjadi antara guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa atau kepala sekolah dengan guru. Jika kondisi lingkungan anatara guru dengan guru ataupun kepala sekolah dengan guru baik, maka lingkungannya termasuk dalam kategori baik. Begitu juga dengan faktor kepemimpinan, kepemimpinan akan berhasil apabila seorang pemimpin atau kepala sekolah mampu membantu dalam memajemen konflik antara guru dengan guru yang lainnya. Sehingga guru-guru merasa

nyaman dengan lingkungannya karena tidak memiliki konflik dengan rekan kerjanya. Dengan adanya kondisi lingkungan yang baik dan kepala sekolah yang mampu dalam manajemen konflik, harapannya kinerja guru akan semakin optimal. Jika kinerja guru sudah optimal, harapannya adalah menghasilkan siswa atau peserta didik yang berprestasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru di beberapa SMK Negeri yang ada di kecamatan sungai lilin, salah satunya adalah SMK Negeri 1 Sungai Lilin. Dari wawancara yang saya lakukan dengan guru Agama, guru PKN, dan juga guru BK juga wakil kepala sekolah pada tanggal 16 oktober 2019 didapat informasi bahwa sekolah tersebut mempunyai tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi dalam pendidikannya, namun tidak dalam kondisi lingkungannya. Sebab ada beberapa guru yang memang kurang sosialisasinya di dalam kantor, komunikasi antara anggota yang lain masih kurang membaur. Namun untuk kepemimpinan kepala sekolah sudah bisa dikatakan bagus karena kepala sekolah mampu merangkul para anggotanya dengan baik.

Hal yang serupa juga di kemukakan oleh beberapa guru yang saya wawancarai di SMK Negeri 2 Sungai Lilin pada tanggal 24 oktober 2019. Bahwa dari wawancara tersebut dapat diambil informasi di sekolah tersebut masih sangat kurang dalam kondisi lingkungannya, karena sekolah tersebut baru dalam tahap pembangunan. Dimana sekolah untuk sementara ini menumpang di SMP yang tidak jauh dari lokasi SMK. Karena mungkin juga terkendala di dalam sarana dan prasarana sehingga lingkungannya juga kurang memadai. Namun untuk kepemimpinan kepala sekolah di sekolah ini sudah dapat dikatakan baik karena kepala sekolah sangat bertanggung jawab dengan jabatannya.

Menurut Mulyasa (2013) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sedikitnya diperlukan dua hal yaitu hubungan guru itu sendiri dengan guru yang lain dan juga guru dengan orangtua dan masyarakat sekitarnya. Selaras dengan pendapat tersebut kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yakni lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk lebih baik pula. Supardi (2013) apabila lingkungan kerja disekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Namun dalam pelaksanaannya sering kali tidak sesuai dengan yang diharapkan pihak sekolah. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi guru, sehingga tanggung jawab sebagai pelaksana pendidikan menjadi tidak maksimal. Mulai dari lingkungan kerja yang menyangkut keadaan fisik sekolah misalnya keadaan lingkungan sekolah yang kurang bersih maupun lingkungan kerja yang menyangkut dengan psikis misalnya adanya perasaan tidak menyenangkan antar guru maupun dengan kepala sekolah. Hal itu tentu saja akan mempengaruhi kinerja seorang guru. Penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru penting untuk dikaji.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Sungai Lilin ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi ganda. Menurut Sunarto dan Ridwan (2012) Analisis korelasi ganda adalah berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Adapun variabel tersebut terdiri dari variabel bebas atau independen Komunikasi Interpersonal (X_1), Manajemen Konflik (X_2), dan Variabel terikat atau dependen adalah Kinerja Guru (Y).

Arikunto (2013) mengemukakan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) mengemukakan "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Meskipun sampel hanya merupakan bagian dari populasi,

kenyataan-kenyataan yang di peroleh dari sampel itu harus dapat menggambarkan dalam populasi. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud melakukan penelitian menggunakan teknik *probability sampling*. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada tingkat sebesar 5%.

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data, sedangkan teknik pengumpulan data ialah cara yang ditempuh dalam menjalankan metode yang telah dipilih. Singkatnya dapat dikatakan bahwa metode merupakan cara, sedangkan teknik ialah cara untuk menjalankan metode yang sudah dipilih. Sedangkan menurut Arikunto (2010) bahwa dalam suatu penelitian dibutuhkan data. Dalam pengumpulan data dibutuhkan suatu teknik, baik teknik dalam penyediaan data, maupun teknik dalam melakukan klasifikasi data yang telah dikumpulkan. Menurut penjelasan diatas, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket dan dokumentasi. Sugiyono (2015) koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpulan data yaitu angket sebagai instrument utama. Kuesioner atau angket disajikan dengan bervariasi dengan alterntif jawaban: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Angket diberikan kepada guru SMK Negeri 1 Sungai Lilin sebanyak 34 guru dan kepada guru SMK Negeri 2 Sungai Lilin sebanyak 34 guru. Sehingga totalnya adalah 68 guru.

Arikunto (2010) dokumentasi ialah teknik pengumpulan data guna mendapatkan fakta-fakta tertulis yaitu berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan, arsip-arsip dan bahan-bahan tertulis lain yang terkait dengan focus penelitian. Terkait dengan teknik dokumentasi dalam suatu penelitian, maka peneliti mengambil foto-foto saat sedang melakukan penelitian. Gunanya yaitu sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar melakukan penelitian disekolah tersebut. Selain foto, peneliti juga meminta bukti surat izin penelitian dan juga arsip pendukung lainnya yang dibutuhkan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Ringkasan dari hasil analisa regresi sederhana antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin adalah sebesar 36,2%.

**Ringkasan Analisis Regresi Sederhana
Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)**

Model	Koefisien	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	50,736		8,195	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,455	0,602	6,123	0,000
Nilai Korelasi (r)	= 0,602			
Koefisien Determinasi (r^2)	= 0,362			

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen konflik terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Ringkasan dari hasil analisa regresi sederhana antara manajemen konflik dengan kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin adalah 25,6%.

**Ringkasan Analisis Regresi Sederhana
Manajemen Konflik (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)**

Model	Koefisien	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	61,337		10,715	0,000
Manajemen Konflik	0,317	0,506	4,770	0,000
Nilai Korelasi (r)	= 0,506			
Koefisien Determinasi (r^2)	= 0,256			

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi ganda. Ringkasan dari hasil analisa regresi ganda antara komunikasi interpersonal dan manajemen konflik dengan kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin adalah 43,2%.

Ringkasan Analisis Regresi Ganda Komunikasi Interpersonal (X₁) dan Manajemen Konflik (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	Koefisien	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	43,207		6,990	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,355	0,469	4,489	0,000
Manajemen Konflik	0,185	0,296	2,832	0,006
Nilai Korelasi (R)	= 0,657			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,432			
Nilai F Hitung	= 24,749			
Sig. F Hitung	= 0,000			

Hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,455 dan koefisien determinasi sebesar 0,362 yang menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 36,2 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyati (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tangerang. Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah dapat tercipta dengan adanya konsep diri, kesediaan untuk mendengarkan, keahlian dalam mengeskpresikan ide dan pikiran, emosi, dan terbuka dengan orang lain. Tidak adanya keterbukaan dalam memberikan informasi antara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu sekolah, guru tidak akan tahu informasi apa yang akan dilakukan, dan kepala sekolah tidak akan mendapatkan informasi dari para guru.

Berdasarkan pada paparan di atas untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin maka perlu ditingkatkan kemampuan komunikasi interpersonalnya. Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Komunikasi yang berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feedback* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feedback* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif.

Menurut Rusman (2014) kinerja professional guru diukur dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Komunikasi interpersonal yang efektif antara guru dengan komponen yang ada di sekolah merupakan wujud nyata dari kompetensi sosial guru. Di dalam lingkungan sekolah, proses komunikasi merupakan proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi menjadi sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai komponen dalam sekolah. Kondisi sekolah yang baik ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen sekolah. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan antar guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Komunikasi interpersonal dikatakan berhasil apabila ada proses transfer dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan yang baik tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Komunikasi dapat melalui pikiran dan bahasa tubuh. Apabila guru mempunyai ketrampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Komunikasi

akan membuat terjadinya saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian.

Komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan kerja atau siswa sebagai peserta didik. Kualitas komunikasi dapat juga direalisasikan melalui kualitas suara yang diperdengarkan dengan baik, artinya guru yang mempunyai suara jelas, termasuk intonasi dan ekspresi yang baik akan membuat siswa maupun guru mau mendengarkan dan memperhatikan isi pembicaraan guru tersebut.

Hasil uji hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,317 dan koefisien determinasi sebesar 0,256 yang menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sebesar 25,6 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan manajemen konflik maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah manajemen konflik maka akan semakin rendah kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mulyasa (2011) konflik dalam organisasi dapat dikelola dengan baik dapat digunakan untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki. Pendekatan penanganan konflik perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan keuntungan berbagai hal, seperti; sifat anggota yang dihadapi, situasi dan kondisi secara keseluruhan. Dalam hal ini perlu dipertimbangkan bagaimana dampak konflik terhadap individu, baik yang terkait maupun yang tidak terkait dengan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas maka kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin dapat meningkat jika kemampuan manajemen konflik di sekolah berjalan dengan baik. Manajemen konflik merupakan cara yang digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut. Pengaruh yang ditimbulkan dapat berdampak positif dan negatif bagi suatu organisasi.

Menurut Robbins (2008) bila konflik berada pada tingkat yang sangat rendah atau sangat tinggi dapat menghambat kinerja maupun keefektifan kelompok dan organisasi, sehingga menyebabkan turunnya tingkat kepuasan anggota. Bila konflik berada pada tingkat yang optimal dimana terdapat cukup konflik untuk mencegah kemandekan, merangsang kreativitas, memungkinkan berkurangnya ketegangan, menumbuhkan benih-benih perubahan dan motivasi yang harus didongkrak melalui penciptaan lingkungan yang menantang dan kritis dengan vitalitas yang menjadikan pekerjaan menarik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kerjanya.

Menurut Murni (2018) konflik yang terjadi di sekolah dapat menimbulkan dampak positif dan negatif, serta dapat mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi. Sekolah yang tidak berkembang bisa jadi disebabkan oleh kepala sekolah yang terlalu mudah merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga kurang peka terhadap perubahan maupun gagasan baru. Meskipun konflik sering bermanfaat bagi kemajuan sekolah, tetapi konflik yang tidak cepat ditanggulangi akan berakibat munculnya reaksi pertentangan sehingga kinerja guru akan menurun.

Hasil uji hipotesis ketiga juga diketahui bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Komunikasi interpersonal dan manajemen konflik memberikan sumbangan pengaruh sebesar 43,2 % terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Hal ini mempunyai arti bahwa meningkatnya kemampuan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik akan meningkatkan kinerja guru.

Di dalam sekolah, faktor guru sebagai sumber daya manusia merupakan bagian dalam menentukan keberhasilan sekolah, pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pengembangan individu, pengembangan karier dan pengembangan organisasi. Guru sebagai individu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan melakukan pengelolaan konflik dalam rangka mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. Jika kinerja masing-masing guru baik, maka kualitas sekolah juga akan meningkat.

Danim (2009) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal guru berdampak pada kinerjanya. Guru dengan komunikasi interpersonal yang baik maka kinerja guru juga akan meningkat. Karena dengan komunikasi yang baik dan efisien akan membentuk saling pengertian, menumbuhkan kasih sayang, saling menghargai dan saling menyebar perhatian. Komunikasi yang baik di sekolah akan mempengaruhi kinerja guru. Suasana berkomunikasi yang nyaman, masalah, konflik dalam organisasi sekolah ataupun secara personal antar guru dapat dikomunikasikan dan diselesaikan secara baik, sehingga segala persoalan dapat dipecahkan secara bersama-sama.

Selain komunikasi interpersonal, manajemen konflik juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Menurut hasil penelitian Saat (2018) manajemen konflik pada organisasi sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2011) kemampuan dalam mengelola konflik akan berakibat pada meningkatnya kinerja. Konflik dapat menjadi cambuk sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerja dan mencapai sukses.

Dalam organisasi sekolah, kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, namun keberadaan konflik tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi begitu juga dengan sekolah. Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat juga menurunkan kinerja mengajar guru jika tidak dikendalikan sebagaimana mestinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan 1) secara parsial komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Besarnya sumbangan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 36,2%; 2) secara parsial manajemen konflik mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Besarnya sumbangan pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sebesar 25,6%; dan 3) Secara simultan atau bersama-sama komunikasi interpersonal dan manajemen konflik mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Besarnya sumbangan pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru sebesar 43,2 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahyati, E. (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tangerang*. Jurnal Pendidikan, Volume 3, Nomor 2, Mei 2018-P ISSN:2526-4235-E-ISSN: 2527-6794.
- Danim, S. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi KURTILAS*. Bandung: Rosdakarya.
- Murni. (2018). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. E-Journal. Vol.14.
- Rahmat. (2012). *Buku Pintar Pendidikan Karakter*. Jakarta: Primajaya. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*. Jakarta: Prenhalindo.
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saat, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methode)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto., & Ridwan. (2012). *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Akuntansi*.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika Komperhensif*. Jakarta: Change.
- Usman. (2008). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyudi. (2017). *Strategi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.