

KINERJA PENDIDIK: TINJAUAN DARI KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN KONFLIK

(PERFORMANCE EDUCATORS: REVIEW OF COMMUNICATION AND CONFLICT
MANAGEMENT STYLE PRINCIPAL)

Hasian Harahap

Email: harahaphasian@yahoo.com

Government secondary school principals 4 Pujud, Rokan Hilir District,
Riau Province

Abstract

This study aims to identify and examine the correlation between communication headmaster with teachers performance, correlation between headmaster conflict management styles with teachers performance as well as communication and conflict management styles of headmaster with teachers performance at senior highschool in Tanah Putih Rokan Hilir. This research was conducted throughout senior highschool in Tanah Putih Rokan Hilir Riau. The population in this study are all teachers spread across 5 high schools in Tanah Putih Rokan Hilir Riau with totaling 142 teachers. Samples taken as many as 105 teachers. The instrument used to collect data for all variables by using questionnaire. Validity was tested using Pearson product moment formula. Instrument reliability coefficient calculated using Cronbach alpha. Result of analysis showing that there is a positive correlation between communication headmaster with teacher performance. Partially, communications headmaster affect 91.6% value of teacher performance, communication headmaster will increase teacher performance. There is a positive correlation between conflict management style of headmaster with teacher performance. Partially, headmaster conflict management affects 87.8% value of teacher performance, headmaster conflict management headmaster will increase teacher performance. There is a positive correlation between headmaster communication and conflict management with the performance of teachers. Headmaster communication and conflict management together affect 93% value of teacher performance.

Keywords: *Headmaster communication, headmaster conflict management, teachers performance*

A. PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan proses yang berkesinambungan yang mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk aspek sosial, ekonomi, politik dan kultural dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan warga bangsa secara keseluruhan. Dalam proses pembangunan tersebut peranan pendidikan amatlah strategis. Berdasarkan peran strategis pendidikan dalam pembangunan itu, tak mengherankan apabila kemudian pemerintah dan masyarakat memberi perhatian yang cukup besar terhadap masalah pendidikan. Perhatian besar pemerintah dan masyarakat itu salah satunya tampak dalam

upaya mewujudkan masyarakat yang dapat mengenyam pendidikan secara merata, artinya baik pemerintah maupun masyarakat mengupayakan adanya sarana pendidikan berupa sekolah atau madrasah dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah, sehingga dengan adanya sarana tersebut masyarakat dapat menikmati proses pendidikan dalam suatu lembaga formal.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting. Dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik ia berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga kependidikan yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Di dalam pembelajaran, profesionalisme guru tercermin pada kemampuannya membuat desain instruksional yang berkualitas atau rancangan pembelajaran sebelum mengadakan pertemuan dengan siswanya. Kemampuan guru dalam membuat desain instruksional akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan siswa khususnya hasil belajar yang akan dicapai. Jadi tugas profesional guru yang sangat penting dan erat sekali dengan kegiatan pembelajaran adalah pembuatan desain instruksional atau rancangan pembelajaran yang harus dikuasai oleh setiap guru.

Untuk mencapai itu semua diperlukan hubungan yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah dan antara sesama guru. Peran kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman tersebut. Sejalan dengan itu, dalam penelitian ini penulis menitikberatkan pada hubungan komunikasi kepala sekolah dan gaya manajemen konflik dengan kinerja guru. Kedua hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja guru, di samping faktor yang lain. Penelitian kinerja perorangan didahulukan, karena ada asumsi bahwa kinerja individu pada dasarnya merupakan cerminan keefektifan seseorang dalam organisasi. Bila setiap guru terkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing maka dapat tercipta kinerja yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengungkap hubungan komunikasi kepala sekolah dan gaya manajemen konflik dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir. Selanjutnya keefektifan komunikasi seorang kepala sekolah dan manajemen konflik mempunyai hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kondisi ini telah membawa kepada suatu kesadaran bahwa hanya sekolah yang dikelola oleh seorang pimpinan yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang efektif dan memiliki gaya manajemen konflik yang baik akan mampu mempengaruhi kinerja guru kearah yang lebih baik.

Fenomena yang ada dilapangan dari wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa orang guru SMA Negeri di Kecamatan Tanah putih adalah masih adanya jarak komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Hal ini menjadikan sekolah hanya sebagai tempat bekerja bagi guru yaitu mengajar dengan mengabaikan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan komunikasi antar sesama guru. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja guru. Kurangnya komunikasi dengan kepala sekolah akan membuat ide dan saran yang dipunyai guru untuk kemajuan pendidikan disekolah tidak tersalurkan, kreativitas guru dan inovasi yang ingin mereka lakukan dalam mengajar tidak terlaksana karena kurangnya motivasi tersebut. Hal lain yang akan timbul dari kurang baiknya komunikasi adalah konflik, baik antara sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Disini dituntut kebijakan kepala sekolah untuk dapat berdiri di pihak yang adil ketika masalah terjadi. Fenomena yang terjadi adalah masih ada guru yang kurang puas dengan cara penyelesaian konflik yang diambil kepala sekolah ketika masalah terjadi. Ketidakpuasan ini juga akan berdampak kepada menurunnya kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat topic penelitian dengan judul : “Hubungan Komunikasi dan Gaya Manajemen Konflik Kepala Sekolah dengan Kinerja Pendidik di Tingkat SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir”

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut : 1) Para guru cenderung menjadikan sekolah hanya sebatas tempat bekerja, dengan mengabaikan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan komunikasi antar sesama guru. 2) Kurangnya komunikasi dengan kepala sekolah akan membuat ide dan saran yang dipunyai guru untuk kemajuan pendidikan disekolah tidak tersalurkan. 2) Kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan dan konflik yang ada disekolah masih kurang sehingga banyak permasalahan yang tidak tuntas terselesaikan. 3) Kepala sekolah kurang menanggapi konflik antara sesama guru ku, antara guru dengan murid dan dengan civitas sekolah lainnya sehingga permasalahan tidak terselesaikan dalam jangka waktu yang lama. 4) Akibat dari permasalahan komunikasi dan manajemen konflik kepala sekolah tersebut berdampak kepada kinerja guru di sekolah.

Mengingat kompleksnya masalah yang akan diteliti, banyaknya faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian dan disebabkan kekurangan tenaga, dana, waktu serta agar penelitian ini lebih terfokus, maka penulis hanya melakukan penelitian tentang komunikasi, gaya manajemen konflik kepala sekolah dan kinerja pendidik yang menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan beberapa masalah pada penelitian ini sebagai berikut : 1) Apakah Komunikasi Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil ? 2) Apakah Gaya Manajemen Konflik Kepala Sekolah berhubungan dengan

kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil ? 3) Apakah Komunikasi dan gaya manajemen konflik Kepala Sekolah secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil ?. adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui hubungan Komunikasi Kepala Sekolah dengan kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil. 2) Untuk mengetahui hubungan Gaya Manajemen Konflik Kepala Sekolah dengan kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil. 3) Untuk mengetahui hubungan Komunikasi dan gaya manajemen konflik Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan kinerja pendidik SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rohil.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan di seluruh SMA Neteri di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Riau. Proses Penelitian yang akan peneliti laksanakan diharapkan dapat selesai dalam waktu 3 bulan (Agustus 2015 s.d. Oktober 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang tersebar di 5 SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir Riau yang berjumlah 142 orang. Sampel diambil sebanyak 105 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner (angket) untuk semua variabel. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Dalam hal itu, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata, simpangan baku, nilai maksimal dan nilai minimal. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian persyaratan analisis, uji normalitas dan uji linieritas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi Kepala Sekolah dan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir dengan korelasi sebesar 0.738 dengan F hitung sebesar 123,307. Dengan koefisien regresi F tabel dengan df_1 dan df_2 79 untuk taraf signifikan 5% yaitu 3,930 dan 1% yaitu 7,120.

Koefisien korelasi antara komunikasi (X_1) Kepala Sekolah dengan kinerja guru (Y), jika dikontrol oleh komunikasi sebesar 0.738. Variasi dapat dijelaskan oleh variabel

komunikasi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi sebesar 0.545 (54,5%). Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel komunikasi Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah

$$Y = 9.350 + 0.690 X_1.$$

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi Kepala Sekolah yang sangat signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, artinya makin baik komunikasi Kepala Sekolah semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk komunikasi akan semakin buruk pula kinerja guru.

2. Hubungan antara Manajemen konflik Kepala Sekolah dengan Kinerja

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir dengan korelasi sebesar dengan F hitung sebesar 63,246. Dengan koefisien regresi F tabel dengan df1 dan df 79 dengan taraf signifikan 5% yaitu 3,930 dan 1% yaitu 7,120.

Koefisien korelasi antara manajemen konflik (X_2) Kepala Sekolah dengan kinerja guru (Y), jika dikontrol oleh komunikasi sebesar 0.617. Variasi dapat dijelaskan oleh variabel manajemen konflik Kepala Sekolah yang dinyatakan dengan koefisien determinasi sebesar 0.380 (38%). Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel manajemen konflik dengan kinerja guru adalah $Y = 40.618 + 0.437 X_2$.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa hubungan manajemen konflik Kepala Sekolah yang sangat signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, artinya makin baik manajemen konflik Kepala Sekolah semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk manajemen konflik akan semakin buruk pula kinerja guru.

3. Hubungan Komunikasi dan Manajemen konflik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil analisis regresi ganda yang diperoleh harga koefisien korelasi ganda r hitung. Koefisien determinasi (r^2) = 0.930 dengan F_{hitung} (446.155) > F_{tabel} (3.130 dan 4.940) persamaan linier :

$$Y = -11,125 + 1,173 X_1 + 0,470 X_2.$$

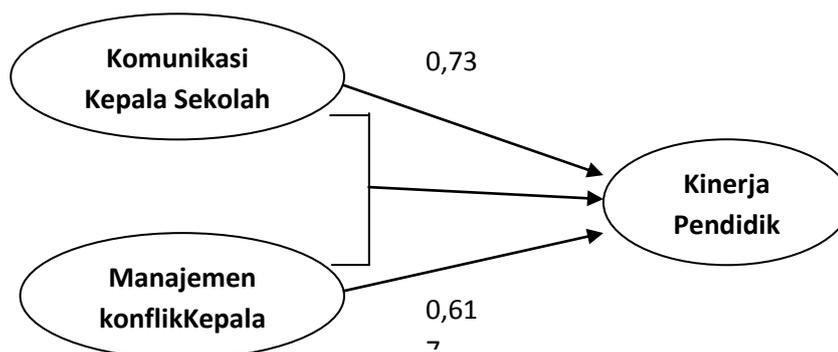
Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah memiliki hubungan yang signifikan

terhadap kinerja guru, artinya makin baik komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah, maka makin baik kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir.

Didalam hubungannya dengan kinerja guru yang ada di sekolah, kepala sekolah yang memiliki komunikasi dan manajemen konflik yang baik dapat menunjukkan kestabilan, kekuatan, dan kekekalan “ikatan psikologi terhadap sekolahnya, guru, dan area yang ada disekitarnya.” Guru yang memiliki kinerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan baik, cenderung memiliki keinginan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan mengajarnya yang dapat memmanifestasi usaha pembelajaran kedepan. Sehingga guru akan bersemangat dalam menghadiri kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan proses belajar mengajar. Kinerja guru juga telah diidentifikasi sebagai aspek kunci dari sebuah kapasitas sekolah untuk melakukan perbaikan dan pembaharuan.

Berdasarkan paparan diatas. Diketahui bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu komunikasi dan manajemen konflik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir. Dengan demikian kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komunikasi dan manajemen konflik.

Pola pengaruh ketiga variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1: Pola Pengaruhantar Variabel

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antar komunikasi Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Secara parsial, komunikasi kepala sekolah mempengaruhi 91.6% nilai kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, artinya makin baik komunikasi kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antar manajemen konflik Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Secara parsial, manajemen konflik mempengaruhi 87.8% nilai terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, artinya makin baik manajemen konflik kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif antara komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Komunikasi dan manajemen konflik kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi 93% nilai kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir.

b. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini adalah

1. Hasil analisis tentang hubungan antara komunikasi Kepala Sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, menunjukkan hubungan yang positif. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan jika kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik dengan para guru. Temuan tersebut memberikan arti upaya peningkatan komunikasi Kepala Sekolah merupakan upaya peningkatan terhadap kinerja guru. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan mengadakan pertemuan dan diskusi yang membangun komunikasi yang baik antara kepala sekolah.
2. Hasil analisis tentang hubungan antara manajemen konflik Kepala Sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, menunjukkan hubungan yang positif. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan jika kepala sekolah mempunyai manajemen konflik baik ditempat di sekolah. Temuan tersebut memberikan arti upaya peningkatan manajemen konflik Kepala Sekolah merupakan upaya peningkatan terhadap kinerja guru. Upaya peningkatan kualitas manajemen konflik dapat dilakukan dengan mengadakan forum diskusi dan silaturahmi antara guru, guru kepala sekolah dan siswa secara rutin.

c. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan implikasi penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Hubungan antara komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah positif, maka perlu pertimbangan upaya-upaya untuk melakukan peningkatan terhadap komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah yang lebih baik meskipun secara bertahap. Lebih mempertimbangkan masukan atau ide guru dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi mental guru.
2. Untuk memudahkan dan membantu dalam pembentukan komunikasi Kepala Sekolah yang baik, perlu adanya diskusi yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Hal ini penting untuk melibatkan guru dalam setiap kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.
3. Peningkatan komunikasi dan manajemen konflik Kepala Sekolah dalam rangka peningkatan hubungan antara kepala sekolah dengan guru, pembentukan kondisi yang baik, hubungan sosial diantara guru, sugesti dari teman kerja, dan emosi serta situasi kerja yang baik. Hal ini bisa dilakukan dengan mengetahui keadaan keluarga guru, adanya rekreasi, dan adanya pendidikan, training, up grading dan sebagainya.
4. Kinerja guru disekolah juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan aktivitas dengan kepala sekolah. Peningkatan aktivitas yang menentukan antara lain komunikasi yang baik dan menekan konflik yang diterapkan oleh kepala sekolah. Aktivitas apapun yang dipraktekkan, namun satu hal yang pantas diperhatikan adalah pemenuhan kebutuhan psikologis mereka. Pemenuhan psikologis ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik.
5. Untuk kesempurnaan dan kelanjutan penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih memperdalam materi dari masing-masing variabel seperti hubungan sosial diantara guru, sugesti teman kerja, dan emosi serta situasi kerja untuk peningkatan mental, dan komunikasi antar pribadi, konflik, motif berprestasi, dan berafiliasi, promosi jabatan, peningkatan kesejahteraan guru, pembagian tugas pola kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang et al, 2009. *“Perilaku Keorganisasian”*, Yogyakarta: Graha Ilmu, , Ed2.
- Aw, Suranto. 2011. *Manajemen konflik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Agus M. Harjana, 1994. *Konflik Di Tempat Kerja*, Yogyakarta: Kanisius,
- Belinda Suyati. 2013. *Analisis pengaruh manajemen konflik danstres kerja terhadap kinerja karyawan padapt. General adjuster indonesia*. Universitas Bina Nusantar. Jakarta
- Furqon, Chairul, 2004. *“Hakikat Komunikasi Organisasi”*, Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia.
- Gomes, Faustano Cordoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta

- I Putu Antonius Hadi Wibowo, Made Yuniari. 2012. Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali
- Instrumen Penilaian Kinerja Departemen Pendidikan Nasional, 2005 (Jakarta, Dirjen Dikdasmen), Lampiran 20
- M. Uzer Usman, 2003. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya:), Cet.ke-15
- Meta Eka Setyana, Irawan Suntoro, Sumadi. 2014. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Mulyasa, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya), Cet. Ke-1. h. 67
- Natawijaya, R: 2003. *Spektrum Profesi Bimbingan & Konseling* . Makalah disampaikan dalam konperensi XIII ABKIN Bandung
- Puji Santosa, Materi dan Pembelajaran Bahasa Indonesia, Jakarta, Universitas terbuka, 2007.
- Onong Uchjana Effendi, 2003. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek, Bandung, Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P, 2003. "*prilaku organisasi*", Jakarta: PT Indeks.
- R, Wayne Pace dan Don F, Faules, 2006. "*Komunikasi Organisasi (strategi meningkatkan kinerja perusahaan)*", Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat)
- Sondang P. Siagian, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara:), Cet.ke-9
- Widjaja H.A.W, 2010, Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta : Bumi Aksara
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Winardi, 1994. *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan Dan Pengembangan*, Bandung: Mandar Maju
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 29 ayat 2.

_____0000_____