

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENDIDIK DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS MA SABILUNNAJAH PRAMBON SIDOARJO)

Afina Mauliya¹, Suyadi²

^{1,2}STAI An-Najah Indonesia Mandiri, Sidoarjo, Indonesia

afinamauliya@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine how the effect of conflict management on the work productivity of educators during the Covid-19 pandemic. A case study at MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo. This type of research is included in the type of research mix method with embedded design. Data analysis using SPSS 25 software with simple linear regression and data collection through questionnaires with a case study approach. The results show a significance value in the T test of $\text{Sig}0.000 > 0.05$ and $F_{\text{count}} 4.54 > F_{\text{table}} 4.29$. The analysis shows that if the significance value is 0.000 and less than 0.05, then H_1 is accepted and H_0 is rejected. So that it can be stated that conflict management variables have an effect on work productivity variables. The results show that conflict management at the Supreme Court of Sabilunnajah Prambon Sidoarjo is important because it affects the work productivity of educators during the Covid-19 pandemic. MA Sabilunnajah's conflict management strategy includes two strategies, namely the bureaucratic approach strategy and the structural reorganization strategy.*

Keywords: *Conflict Management, Covid-19 Pandemic, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pendidik di masa pandemi Covid-19 studi kasus di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *mix methode* dengan *embedded design*. Analisis data menggunakan software SPSS 25 dengan regresi linier sederhana serta pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan pendekatan studi kasus. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dalam uji T sebesar $\text{Sig}0,000 > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} 4,54 > F_{\text{tabel}} 4,29$. Analisis menunjukkan jika nilai signifikansi sejumlah 0,000 dan kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan variabel manajemen konflik berpengaruh pada variable produktivitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa manajemen konflik di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo penting dilakukan karena mempengaruhi produktivitas kerja pendidik selama pandemi Covid-19. Strategi manajemen konflik MA Sabilunnajah meliputi dua yaitu strategi pendekatan birokratis dan strategi reorganisasi struktural.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Pandemi Covid-19, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 2020 dunia dikejutkan dengan munculnya fenomena *Corona Virus Disease* atau Covid-19. Virus yang mengejutkan dunia ini pertamakali muncul di kota Wuhan, China. Covid-19 sudah menjadi wabah pandemi karena menyebar ke seluruh negara termasuk Indonesia. Berbagai sektor mengalami kelumpuhan baik ekonomi, pariwisata, kesehatan dan juga pendidikan. (Aufar et al., 2020). Di sektor pendidikan pembelajaran jarak jauh membuat tenaga pendidik banyak mengalami perubahan baik dari segi metode mengajar hingga media pembelajaran. Pandemi Covid-19 di sektor pendidikan berdampak pada perubahan aktivitas pembelajaran dari ruang kelas ke ruang online (Yulia, 2020). Dalam hal ini kebijakan sekolah dari rumah terus digalakkan untuk mengurangi penyebaran dan menghindari penularan Covid-19.

Kebijakan tersebut mengacu pada instruksi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam surat edaran nomor 15 tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan belajar dari rumah selama masa darurat penyebaran Covid-19 (Kemendikbud, 2020.). Isi dalam surat edaran tersebut mengacu pada tujuan pelaksanaan belajar dari rumah untuk memastikan semua peserta didik terpenuhi hak-nya dalam mendapatkan pelayanan pendidikan selama darurat Covid-19 dan mencegah penyebaran dan penularan Covid-19 di

satuan pendidikan serta memastikan pemenuhan dukungan psikososial bagi pendidik, peserta didik dan juga orang tua.

Kebijakan tersebut diambil karena kondisi darurat pandemi Covid-19 di Indonesia yang jumlah kasusnya terus meningkat. Meskipun dalam perjalanannya kebijakan tersebut menimbulkan kontra bagi orang tua, guru, tenaga karyawan bahkan masyarakat sebagai pelaku ekonomi yang berjualan di sekitar sekolah juga mengalami dampak dari adanya pemberlakuan sekolah secara daring. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan di rumah kemudian dikenal dengan istilah (*work from home*) yang menyebabkan perlunya waktu untuk beradaptasi dalam penggunaan teknologi informasi (Muftitama, 2020). Pembelajaran jarak jauh juga menyebabkan kurangnya efisiensi waktu dalam proses pembelajaran yang terkendala sinyal atau koneksi internet.

Kegiatan belajar dari rumah mempengaruhi hasil pembelajaran peserta didik, khususnya bagi yang belum familiar dengan penggunaan teknologi. Sekolah yang sebelumnya tidak pernah melakukan proses belajar daring sangat membebaskan pendidik khususnya sebagai informan utama dalam poses mentransfer ilmu pengetahuan. Pendampingan anak belajar di rumah dengan orang tua seharusnya bisa dilakukan, namun kesibukan pekerjaan orang tua

menjadikan sebagian besar siswa belajar mandiri dirumah.

Saat pandemi Covid-19 tantangan bagi pengajar juga besar. Memberikan pengajaran secara daring melalui media informasi dan teknologi tidak semudah aktivitas belajar mengajar secara langsung, sehingga potensi munculnya konflik, baik konflik dengan diri sendiri (intrapersonal) maupun konflik antara kelompok atau organisasi (interpersonal). Produktivitas menjadi berkurang apabila terkendalanya sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran. Produktivitas dapat dicapai apabila tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama dapat diselesaikan dengan baik dan muncul timbal balik antara keduanya (Tumpai, 2020). Namun produktivitas juga dapat menurun apabila tujuan-tujuan bersama tidak berjalan dan kurangnya motivasi untuk gairah semangat dalam mengajar. Dalam pemenuhan tujuan dan kebutuhan tersebut pasti melibatkan perselisihan pendapat maupun nilai-nilai yang dianut.

Manajemen Konflik

Seni mengelola diri melalui manajemen konflik menjadi penting untuk diterapkan dalam bekerja di lingkungan sekolah. Manajemen menurut Nanang Fatah adalah proses jalannya perencanaan, pengorganisasian dan kepemimpinan dalam mengendalikan tujuan organisasi dengan segala usahanya agar tujuan organisasi tetap berjalan sehat serta

tercapai secara efektif dan efisien (Muslim, 2020). Robbin mengemukakan bahwa konflik merupakan proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketimpangan dan ketidaksesuaian antara sudut pandang (dua pendapat) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif (Sumardi, 2020).

Sedangkan manajemen konflik itu sendiri adalah usaha untuk menciptakan, memanipulasi, mendramatisir, dan memanfaatkan atau memberdayakan konflik sebagai sarana produktif untuk mendorong kemajuan organisasi yang hendak dicapai. Dapat dikatakan bahwa konflik itu sendiri merupakan *emotion booster* yang diperlukan untuk memotivasi anggota kelompok untuk bertindak sebagai *agent action outcome* (Wahyudi, 2008). Dapat disimpulkan manajemen konflik merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengutamakan komunikasi aktif dari pelaku maupun pihak luar sebagai informan penjelasan yang mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.

Menurut (Yoseph, 2020) terdapat lima gaya dalam menanggulangi konflik yaitu, (1)menghidar, (2)mengakomodasi, (3) berkolaborasi, (4)bersaing, dan (5)kompromi. Setiap pemimpin atau individu dapat memilih gaya tersebut sesuai dengan karakter yang cocok dengan kepribadiannya. Tidak hanya

berdampak buruk, adanya konflik ternyata menyimpan manfaat yang dapat berdampak baik bagi individu maupun organisasi. Konflik dalam lembaga pendidikan berfungsi sebagai pemacu semangat dalam memunculkan terobosan baru sehingga mengembangkan daya solutif, kreatif, kritis dan mengembangkan inovasi dalam memecahkan solusi dari sebuah permasalahan. Di dukung oleh pernyataan Wirawan yang berpendapat bahwa konflik menjadi peluang untuk memanfaatkan situasi dalam memunculkan inovasi (Wardana et al., 2020).

Adanya pengelolaan konflik di lembaga pendidikan diharapkan dapat mengendalikan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merusak tujuan utama pendidikan. Kemampuan mengelola konflik sering menyita perhatian kepala sekolah secara intensif. Hal ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki atensi atau pengaruh besar dalam mengambil setiap keputusan dan kebijakan (Ahmad, 2014). Pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja pendidik di masa pandemi Covid-19 diharapkan membawa kenyamanan dan ke-efektifan proses kegiatan belajar mengajar.

Produktivitas Kerja

Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara kinerja individu maupun kelompok

dengan hasil output yang bertambah (Shofiana, 2020). Jika produktivitas bertambah baik akan mempengaruhi sistem kerja dan hasil yang optimal, sehingga menghemat waktu pengerjaan. Sinungan mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental individu. Kondisi mental yang sehat menurutnya berdampak pada hasil kerja yang dilakukan (Ramadan, 2019).

Sutrisno menyatakan bahwa dalam produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, diantaranya: 1) kemampuan 2) meningkatkan hasil yang dicapai 3) semangat kerja 4) pengembangan diri 5) dan pengembangan mutu 6) (Noor, 2020). Sedangkan menurut Gomes sendiri mengemukakan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja pendidik meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kreatifitas, disiplin dan bertanggung jawab (Fauzi, 2020). Berbeda dengan Sedarmayanti yang mengemukakan bahwa aspek-aspek penting dalam produktivitas kerja wajib meliputi dua aspek yaitu efektivitas dan efisiensi (Rahmawaty, 2020).

Produktivitas juga dapat diartikan bahwa individu yang selalu berusaha dalam mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Dapat disimpulkan pengertian produktivitas kerja merupakan keyakinan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat tidak melibatkan konflik dengan dirinya sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam Jenis penelitian mix methode (campuran kuantitatif dan kualitatif) dengan desain *embedded*. *Embedded design* adalah desain penelitian dengan salah satu tipe data sebagai data pendukung dalam desain keseluruhan (Creswell, 2016). Dalam penelitian ini data utama menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif sebagai data pendukung. Penelitian ini menyelidiki terkait dampak manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pendidik di masa pandemi Covid-19. Data yang diperoleh dari sampel populasi kemudian dianalisis dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan dalam bentuk deskripsi naratif (Saebani dan Nurjaman, 2013).

a. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto populasi adalah subjek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono populasi merupakan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Karakteristik yang digunakan merupakan wilayah generalisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang berada di MA Sabilunnajah Prambon

Sidoarjo sejumlah 17 guru. (Arikunto, 2006).

Melihat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, sehingga jumlah keseluruhan dari populasi dijadikan subjek penelitian dan penelitian ini disebut dengan penelitian populasi. Sebagaimana pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa untuk berjaga-jaga apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi (Arikunto, 2006). Kemudian jika jumlah subyek lebih besar dari 100 subyek maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% responden atau lebih.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari jumlah populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Perlu adanya perhitungan dari jumlah dan batasan populasi untuk mengetahui mana sampel yang cocok untuk dijadikan subjek penelitian.

Bila populasi terlalu besar maka peneliti tidak dapat menjangkau semua yang ada dalam populasi. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa sebab seperti keterbatasan finansial, minimnya tenaga dan kurangnya waktu. Untuk itu sampel yang diambil harus relevan dan mewakili secara representatif.

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *population sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua

sampel yang ada di dalam populasi. Peneliti menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah responden yang kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua yaitu sejumlah 17 sampel.

c. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti menentukan lokasi penelitian di sekolah swasta berbasis pesantren yaitu Madrasah Aliyah Sabilunnajah yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Islam Al-Ma'rufah terletak di Jl. Watutulis, desa Temu, kecamatan Prambon, kabupaten Sidoarjo, provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian berlangsung pada bulan Januari-Maret 2022.

d. Variabel Penelitian

Menurut Jhon W. Creswell variabel dalam penelitian adalah atribut atau karakteristik yang ada dalam penelitian. Setiap variabel dalam penelitian jumlahnya beragam tergantung kebutuhan dalam proses penelitian (Creswell, 2016). Variabel terikat (*dependen variable*) (dilambangkan dengan huruf = Y) dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan (dilambangkan dengan = X) dalam penelitian ini adalah

manajemen konflik.

e. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

1.) Data Kuantitatif

(1.) Teknik Kuesioner

Menurut Beni dan Nurjaman teknik kuesioner digunakan bilamana jumlah responden besar. Teknik ini digunakan untuk mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia (Saebani dan Nurjaman, 2013). Metode angket disini digunakan untuk mencari data tentang manajemen konflik tenaga pendidik berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner online google form sebanyak 45 butir pertanyaan berbentuk pilihan ganda dan jawaban pendapat yang diberikan kepada 17 guru di MA Sabilunnajah.

(2.) Teknik Analisis Data Kuantitatif

Menggunakan metode analisis regresi liner sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable independent yaitu manajemen konflik (X), terhadap variabel dependent Produktivitas Kerja (Y). Analisis ini melalui tahap uji-t dan uji-f. Uji signifikan (uji-t) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Hasil uji-t pada output SPSS 25 dapat dilihat pada table *coefficient*. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. variabel independen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif edisi Ke-2. Pengaruh X terhadap Y secara parsial (uji-t) :

$H_0 : \mu = 0$ artinya X secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1: \mu = 0$ artinya X secara parsial berpengaruh terhadap Y , maka kaidah pengambilan keputusan

Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } 0,05$ maka H_1 diterima.

Uji-f (simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji-f ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05% dengan kriteria sebagai berikut: Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara manajemen konflik terhadap produktivitas kerja. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara manajemen konflik terhadap

produktivitas kerja.

2.) Data Kualitatif

(1.) Teknik observasi,

Menurut Burhan Bungin observasi adalah kegiatan yang biasa dilakukan oleh manusia dalam kesehariannya dengan menggunakan panca indra seperti mata, telinga, penciuman, kulit dan mulut. Teknik observasi digunakan peneliti untuk mengamati kondisi dan situasi selama pembelajaran daring di masa pandemi Covid-19 di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo (Bungin, 2017).

(2.) Teknik wawancara,

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara untuk melengkapi kebutuhan data yang diperlukan. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada kepala madrasah di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo. Pedoman wawancara dibuat dengan uji validitas dan reliabilitas.

(3.) Teknik dokumentasi,

Arikunto menjelaskan bahwa kata “dokumentasi” berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang-barang tertulis. Artinya penggunaan teknik dokumentasi adalah metode data untuk menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen siswa, dokumen biodata guru, jurnal kelas, majalah sekolah, catatan harian dan sebagainya. Teknik ini digunakan peneliti untuk

memperoleh data jumlah siswa dan guru di MA Sabilunnajah, juga digunakan untuk merekam data-data lain yang dibutuhkan selama dalam penelitian.

(4.) Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini menggunakan analisis data studi kasus. Menurut (Rahardjo, 2017) studi kasus ialah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara terinci, intensif, dan mendalam tentang suatu peristiwa, program, dan aktivitas terjadi baik pada tingkat individu, kelompok, lembaga atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Banyak ditemui kendala pembelajaran selama pandemi Covid-19 membuat penelitian studi kasus dibutuhkan untuk mengeksplorasi kasus yang sedang terjadi. Yang dimaksud kasus ialah peristiwa atau kejadian yang bisa sangat sederhana bisa juga sangat kompleks. Karenanya, peneliti memilih salah satu peristiwa yang benar-benar spesifik yaitu produktivitas kerja pendidik MA Sabilunnajah di masa pandemi Covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.) Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 17 orang yaitu sejumlah keseluruhan sampel

populasi dijadikan subjek penelitian. Dengan tenaga pendidik laki-laki berjumlah 9 dan sebanyak 8 tenaga pendidik perempuan. Kemudian untuk rentang usia responden. Tenaga pendidik usia paling muda yaitu 24 tahun dan yang paling tua berusia 61 tahun. Latar belakang pendidikan guru di MA Sabilunnajah mayoritas adalah lulusan sarjana strata 1 diikuti dengan lulusan SMA sederajat.

2.) Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Saifuddin Azwar dalam Sugiyono bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dapat disimpulkan bahwa validitas adalah derajat ketepatan atau kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur data serta mengetahui sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya dengan tepat (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini uji validitas sudah terukur dan dianalisis melalui software SPSS versi 25.

Table 1. Hasil Uji Validitas
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

b. Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Konflik.

Menurut kategori reliabilitas Guilford dinyatakan rumus sebagai berikut:

- Reliabilitas sangat tinggi (0,80-1,00)
- Reliabilitas tinggi (0,60-0,80)
- Reliabilitas sedang (0,40-0,60)
- Reliabilitas rendah (0,20-0,40)

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Konflik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	24

Diketahui *reliability statistic* pada item manajemen konflik memiliki nilai Cronbach Alpha 0,864 tergolong dalam tingkat sangat tinggi pada level 1 menurut Guilford, sehingga dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.

Diketahui *reliability statistic* pada item produktivitas memiliki nilai Cronbach Alpha 0,695 tergolong dalam tingkat tinggi pada level 2 menurut Guilford, Sehingga dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	24

Uji Normalitas menggunakan uji normalitas (*kolmogorof-smirnof*) dan uji linieritas menggunakan *scatter plot*. jika nilai signifikansi $>0,05$ maka kedua variable berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka kedua variable tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji normalitas (*kolmogorof-smirnof*)

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00539283
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.083
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

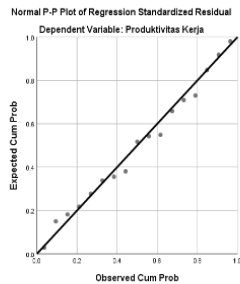
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Diketahui nilai analisis *kolmogorof-smirnof* diatas adalah 0,127 atau lebih dari 0,05 maka dinyatakan hasil distribusi dinyatakan normal. Selanjutnya dapat diketahui melalui gambar dibawah ini, uji linieritas dikatakan normal apabila titik-titik berjalan menggerombol mengikuti garis lurus dan tidak ada yang menjauh, maka analisis ini benar dapat dikatakan linier.

d. Uji Normalitas dan Linieritas



Gambar 1. Grafik Uji Linieritas Scatter Plot

e. Uji Hipotesis (Regresi Linier Sederhana)

Menggunakan uji-t (uji signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan apabila $\text{sig} < 0,05 / \text{Thitung} > \text{Ttabel} =$ maka dinyatakan terdapat pengaruh. Sedangkan jika $\text{sig} > 0,05 / \text{Thitung} < \text{Ttabel} =$ maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Maka dapat diketahui Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 6. Uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS 25

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	65.766	8.457		7.776	,000
Manajemen Konflik	,921	,146	,544	5,678	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil analisis tabel diatas menunjukkan jika nilai signifikansi sejumlah 0,000 dan kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Diketahui $\text{Sig} 0,000 > 0,05 =$ maka dinyatakan terdapat pengaruh.

f. Uji F (uji simultan)

Dasar pengambilan keputusan: jika diketahui $\text{Sig} < 0,05 / \text{Fhitung} > \text{Ftabel} =$ Maka terdapat pengaruh. Jika $\text{Sig} > 0,05 / \text{Fhitung} < \text{Ftabel} =$ Maka tidak terdapat pengaruh

Tabel 7. Uji F (uji simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.423	1	4.423	,429	,001 ^b
Residual	144.518	15	9.635		
Total	148.941	16			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik

Diketahui dari tabel 7 nilai signifikansi $0,01 > 0,05 =$ maka hipotesis terdapat pengaruh dan $\text{Fhitung} 4.54 > \text{Ftabel} 4.29$ maka dinyatakan juga terdapat pengaruh.

Strategi Manajemen Konflik MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo

Sejalan dengan teori Wijono dalam (Heridiansyah, 2014) ada beberapa strategi penanggulangan konflik yang dipakai MA Sabilunnajah dalam manajemen konflik diantaranya adalah:

1.) Pendekatan Birokratis (Bureaucratic Approach)

Pendekatan ini dilakukan apabila pimpinan berupaya mengontrol segala aktivitas dan tindakan yang dilakukan oleh

bawahannya. Strategi untuk pemecahan masalah konflik seperti ini digunakan sebagai pengganti dari peraturan-peraturan birokratis untuk mengontrol pribadi bawahannya. Pendekatan birokratis dalam organisasi bertujuan meminimalisir dan mengantisipasi terjadinya konflik vertikal (*hirarkie*) sehingga didekati dengan cara menggunakan hirarki struktural (*structural hierarchical*). Kepala sekola MA Sabilunnajah membuka masukan dan kritik dari para guru dan ditampung saat rapat evaluasi setiap bulannya.

2.) Reorganisasi Struktural (*Structural Reorganization*)

Upaya pendekatan strategi reorganisasi struktural di MA Sabilunnajah melalui mengubah sistem agar tujuan lembaga pendidikan tetap berjalan ditengah pandemi Covid-19. Selain itu, hal ini bertujuan untuk meluruskan perbedaan kepentingan dan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga pendidikan. Dalam hal ini kepala MA Sabilunnajah membentuk wadah baru dalam organisasi non formal untuk mengatasi konflik sebagai akibat adanya saling ketergantungan tugas. Selama pandemi Covid-19 guru yang terhambat penguasaan teknologi informasi selalu mengandalkan guru yang melek teknologi informasi sehingga masalah ini bisa diselesaikan dengan penggantian

alih kerja dari beberapa tenaga karyawan seperti tenaga perpustakaan dan tenaga tata usaha yang selama pandemi Covid-19 beralih menjadi guru pendamping dalam pembuatan media pembelajaran untuk guru yang berusia >50 tahun.

Jumlah guru yang berusia >50 tahun sebanyak 6 guru merasakan kesulitan dalam proses pembelajaran daring. Kurangnya penguasaan teknologi dan tidak adanya sosialisasi pemanfaatan media digital menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja. Selain itu, peserta didik MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo mayoritas adalah santri di Yayasan Al-Ma'rufah yang satu yayasan dengan madrasah mengalami hambatan dalam sarana dan fasilitas belajar yang harus menggunakan gadget secara bersama-sama.

Manajemen konflik interpersonal (konflik dengan diri sendiri) menjadi yang paling penting dalam usaha membuat keadaan sekitar dirinya menjadi nyaman dan terkendali. Selain itu konflik intrapersonal (konflik antara individu atau organisasi) di MA Sabilunnajah seperti tidak adanya sosialisasi pemanfaatan media digital menjadi salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MA Sabilunnajah, bapak Yasma'un mengungkapkan:

“pembelajaran di sekolah ini masih full online, guru-guru tidak sering ke sekolah karena bisa melakukan pembelajaran daring di rumah dan sejauh ini pembelajaran jarak jauh menyulitkan guru dan siswa.

Berdasarkan keterangan dari kepala madrasah tersebut, guru yang melakukan pembelajaran jarak jauh di rumah produktivitasnya tidak seperti pembelajaran *offline* di ruang kelas. Kegiatan rapat yang biasanya bertatap muka juga beralih ke ruang online. Semua aktivitas saat pandemic Covid-19 beralih ke ruang online demi mencegah penularan Covid-19. Kebijakan *work from home* dalam implementasi di lembaga pendidikan juga mempengaruhi tujuan-tujuan di lembaga pendidikan. Sebagaimana dalam mencapai tujuan, lembaga pendidikan diharapkan dapat mengembangkan potensi peserta didik yang melalui bidang minat bakat, mewujudkan karakter peserta didik yang berakhlak mulia, berilmu, kreatif, cakap dan mandiri dengan dibarengi sinergi produktivitas tenaga pendidik. Peran ganda bagi guru perempuan yang juga menjadi ibu rumah tangga juga berdampak saat mengajar daring di rumah. Hal ini didapat dari (wawancara dengan guru bahasa Indonesia yaitu bu Wenda pada tanggal 25 Februari 2022).:

“Selama pembelajaran work from home saya kesulitan mengatur waktu karena anak-anak saya masih kecil dan

kakaknya juga belajar dari rumah sehingga proses pembelajaran di kelas saya tidak dapat optimal

Wawancara tersebut mewakili guru perempuan di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo yang mengajar sekaligus mengurus anak-anak yang juga sekolah dari rumah. Guru perempuan memiliki beban ganda dengan tanggung jawab mengajar daring dan juga mendampingi anaknya sekolah online. Kualitas waktu saat mengajar tidak berjalan optimal karena gangguan-gangguan tidak terhindarkan. Hal ini berdampak pada produktivitas pembelajaran yang menurun dan susah fokus.

PENUTUP

Penelitian yang dilakukan di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo terkait pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pendidik di masa pandemi Covid-19 menunjukkan nilai signifikansi dalam uji T sebesar $\text{Sig} 0,000 > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} 4,54 > F_{\text{tabel}} 4,29$. Analisis menunjukkan jika nilai signifikansi sejumlah 0,000 dan kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan variabel manajemen konflik berpengaruh pada variabel produktivitas kerja. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *mix methode* dengan *embedded design*. Analisis data menggunakan software SPSS 25 dengan regresi linier sederhana serta pengumpulan data

melalui penyebaran kuesioner dengan pendekatan studi kasus. Hasil menunjukkan bahwa manajemen konflik di MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo penting dilakukan karena mempengaruhi produktivitas kerja pendidik selama pandemi Covid-19. Di temukan data bahwa guru perempuan memiliki banyak peran ganda di rumah, minimnya sarana digital dengan mayoritas peserta didik adalah santri yang jarang memiliki media komunikasi, guru dengan faktor usia >50 belum terbiasa menggunakan media pembelajaran online, serta kurangnya sosialisasi pemanfaatan media pembelajaran di sekolah yang menghambat proses transfer ilmu pengetahuan. Strategi manajemen konflik MA Sabilunnajah meliputi dua, yaitu strategi pendekatan birokratis dan strategi reorganisasi struktural.

DAFTAR PUSTAKA

- Apjumisah, Sumardi, N. (2020). the Effect of Organizational Culture and Structure Work Motivation On The Work Productivity Of State Junior High School Teachers In West Rengat Sub-District Of Indragiri Hulu Regency. *Jurnal Jumped: Manajemen Pendidikan*, 8(1), 50–60.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aufar, A. F., Raharjo, S. T., Pembatasan, P., & Berskala, S. (2020). *KEGIATAN RELAKSASI SEBAGAI COPING STRESS DI MASA PANDEMI COVID-19. 2*.
- Beni Ahmad Saebani dan Kadar Nurjaman. (2013). *Manajemen Penelitian* (Beni Ahmad Saebani (Ed.); edisi pert). CV Pustaka Setia.
- Burhan Bungin. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif edisi ke-2* (Cetakan ke). PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Fauzi, F. (2020). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis. *Edusiana: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(02), 109–128.
- Jefri Heridiansyah. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *JURNAL STIE SEMARANG*, 1(6), 43. <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Jhon W. Creswell. (2016). *Research Design (pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran)* (edisi ke e). Penerbit Pustaka Belajar.
- Kemendikbud. (n.d.). *Kemendikbud Terbitkan Pedoman Penyelenggaraan Belajar dari Rumah*. Retrieved February 25, 2022, from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/kemendikbud-terbitkan-pedoman-penyelenggaraan-belajar-dari-rumah>
- Mudjia Rahardjo. (2017). Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya. In *repository.uin-malang.ac.id* (Vol. 549). <http://repository.uin->

- malang.ac.id/1104/
Muftitama, A. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan & Manajemen Konflik dengan Konsep LCCVASE (Listening, Clarifying, Confirming, Verifying, Action-Solving, Evaluating). *Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab Dan Dakwah*, 2(2), 1–31. <https://doi.org/10.32939/ishlah.v2i2.31>
- Muslim, A. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17–27.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Pedhu, Y. (2020). Gaya manajemen konflik seminaris. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 8(1), 38. <https://doi.org/10.29210/141000>
- Rahmawaty, F. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Administrasi Keuangan Medis Rumah Sakit TNI - Al Dr. Mintohardjo. *JIAPB: Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(3), 7. <http://education-business.org/index.php/JIAPB>
- Ramadan. (2019). Efektivitas Kerja Pegawai Bidang Kepegawaian Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 7(2), 182–187.
- Ratklif Vebrianto Tumpai. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan manajemen konflik terhadap kinerja bpjs kesehatan cabang palu. *Jamut: Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 6(2), 167–176.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Triana Rosalina Noor. (2020). Alternatif Pemecahan Masalah Pada Masyarakat Multikultural. *Al-Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 4(2), 204–232.
- Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Wardana, D. J., Fauziyah, N., Rahim, A. R., Program, D., Hukum, S., Gresik, U. M., Program, D., Pendidikan, S., Gresik, U. M., Program, D., Akuakultur, S., Gresik, U. M., Program, D., Manajemen, S., & Gresik, U. M. (2020). Manajemen Konflik Dengan Self-Awareness. *DedikasiMU (Journal of Community Service)*, 2(2), 632–639.
- Wawancara dengan bu Wenda guru kelas MA Sabilunnajah Prabon terkait peran ganda, pada tanggal 25 Februari 2022 pukul 09:20 WIB. (n.d.).
- Wulandari, Y. P., Anggraini, L. B., Care, P., & Ipb, L. (2020). *STRATEGI RESILIENSI PAUD ALAM AL FIRDAUS DI MASA COVID 19 (Resilience Strategy of PAUD Alam Al Firdaus in The Pandemic Covid-19)*. 5(September).