



Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas

Ahmad Zaki¹, Pitriani Nasution², Musdalifah⁴

¹ STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

² STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

³ STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

E-mail

Abstrak :

Konflik yang biasanya terjadi di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas bagi kinerja guru ini disebabkan karena perbedaan pendapat, kesalah pahaman, perasaan yang *sensitive* serta perbedaan ragam karakter tenaga pendidik yang berdampak kepada keharmonis antara sesama guru di madrasah. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen konflik sebagai strategi dalam penyelesaian masalah agar terciptanya kinerja team work yang baik dan positif serta dapat membantu perkembangan bagi kemajuan madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas. Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala Madrasah dan guru agama Islam. Metode Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis dengan melalui tahapan proses pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan. Hasil penelitian bahwa sebab-sebab konflik yang terjadi pada guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas seperti seperti perkecokan, perselisihan, pertentangan. Kemudian guru terkadang sering datang terlambat, kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas tidak tanggung jawab, cenderung berubah sikap tidak seperti biasanya. Manajemen konflik Kepala Madrasah di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan. Manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dengan cara perencanaan, pelaksanaan, dan Evaluasi kinerja guru.

Keywords: Hasil Belajar, Media *Power Point*, Bahasa Indonesi

Abstract :

The conflicts that usually occur at MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas regarding teacher performance are caused by differences of opinion, misunderstandings, sensitive feelings and differences in the characteristics of the teaching staff which have an impact on harmony between fellow teachers at the madrasa. Therefore, conflict management is needed as a strategy in solving problems to create good and positive team work performance and can help the development of the MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas madrasah. This type of research uses a qualitative approach. The subjects of this research were Madrasah heads and Islamic religious teachers. Method of collecting data by means of observation, interviews and documentation. The analysis technique goes through the stages of the data collection process, data reduction, data presentation and conclusion presentation. The results of the research show that the causes of conflict that occur among MIS teachers at Al Ilmiyyun Paya Rengas include quarrels, disputes, disagreements. Then teachers sometimes often arrive late, are less enthusiastic in carrying out irresponsible tasks, and tend to change their attitude unlike usual. Madrasah Principal's conflict management at MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas uses a persuasive and family approach, deliberation and discussion, as well as using his authority as school principal when necessary. Conflict management in improving the

performance of MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas teachers by planning, implementing and evaluating teacher performance.

Keywords: Conflict Management, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Manajemen dalam organisasi harus diperhatikan. Sebagaimana fungsi manajemen yaitu seorang manajer harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka meningkatkan pengelolaan pekerjaan orang lain agar lebih baik (Stephen P. Robbins, 2019). Pekerjaan seorang supervisor sebagai kepala madrasah dapat digambarkan paling baik dengan memulai dari pekerjaan yang mereka mainkan dalam kinerja guru. Tugas manajemen me meliputi peran kelompok dan pribadi (*interpersonal roles*), peran penyambung komunikasi (*informational roles*) dan peran pengambil keputusan. Manajemen secara umum terdiri dari POAC (*Planning, Actuating, Organizing, Controlling*). Oleh karenanya, butuh pengetahuan yang maksimal dalam manajemen konflik terhadap kinerja guru, dengan harus mempelajari kondisi dalam manajemen konflik terutama terhadap kinerja guru.

Sedangkan menurut Indah Muliati bahwa konflik merupakan suatu hambatan yang dengan konflik tersebut akan menjadikan seseorang menjadi lebih matang. Konflik merupakan sebuah kata *oposisi* atau pertentangan antara seseorang dengan seseorang, perkumpulan seseorang dengan perkumpualn yang lain dan tim dengan organisasi. Terkait dengan manajemen dalam konflik tentunya harus memakai prinsip-prinsip manajemen pada umumnya (Indah Muliati,, 2016).

Manajemen konflik merupakan sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak yang berkonflik maupun pihak yang menengahi sehingga mendapatkan sebuah penyelesaian yang diinginkan. Manajemen yang efektif akan akan dikatakan berhasil bila mampu menerapkan dan mengembangkan strategi konflik dengan baik. Konsekuensi lembaga pendidikan madrasah yang tidak bisa dalam menyelesaikan konflik, maka masalah itu akan menjadi masalah yang lebih serius dan dapat berpengaruh terhadap keefektifan sekolah terutama terhadap kinerja guru (Erna Liza, 2020). Oleh karenanya manajemen konflik harus di perhatikan agar konflik yang terjadi pada kinerja guru tidak semakin besar sehingga keefektifan pembelajaran dalam sekolah dapat berjalan dengan baik.

Guru madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya secara umum telah memiliki kinerja yang baik, namun guru-guru terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Apalagi pada era digitalisasi seperti sekarang ini, guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Adapun fator penghambat yang lain bagi guru MIS Al Ilmiyyun Paya berupa tidak memperoleh informasi penting dalam mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan online, diklat dari MGMP, workshop, dan seminar baik yang diselenggarakan

secara internal maupun eksternal (kementerian agama kabupaten Langkat). Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut, guru memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil observasi di Madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas, peneliti menemukan temuan bahwa seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengajar selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor, seperti perbedaan pendapat dari masing-masing guru, tugas fungsional yang salah satunya konflik, yang mana apabila tidak mampu mengelolanya dapat menjadi masalah bagi madrasah itu sendiri. Konflik yang biasanya terjadi di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas bagi kinerja guru ini disebabkan karena perbedaan pendapat, kesalah pahaman, perasaan yang *sensitive* serta perbedaan ragam karakter tenaga pendidik yang berdampak kepada keharmonis antara sesama guru di madrasah. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen konflik sebagai strategi dalam penyelesaian masalah agar terciptanya kinerja team work yang baik dan positif serta dapat membantu perkembangan bagi kemajuan madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas.

Kinerja guru madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas perlu dikembangkan secara terus menerus. Rendahnya kinerja guru tentu dapat menurunkan kualitas pendidikan dan menghambat tercapainya visi dan misi di madrasah. Oleh karena itu, kinerja harus dikelola atau dimanajem dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas dan peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Guru adalah orang yang berpengetahuan yang ahli dalam data spekulatif serta memiliki kewajiban yang tinggi dalam mendorong data yang dimilikinya (Shiphy A. Octavia, 2019). Guru yang professional yang dibuktikan dengan kompetensi yang di milikinya akan menjadi penunjang meningkatnya kualitas kinerja dalam lembaga pendidikan⁶. Eksekusi pendidik adalah interaksi dimana pekerjaan yang dilakukan oleh instruktur untuk mencapai sebuah tujuan instruktif adalah sesuai dengan kewajiban dan tugasnya. Oleh karena itu, agar guru dapat berperan paling besar, guru madrasah harus memiliki empat kemampuan, yaitu: kemampuan mengajar, kemampuan kepribadian, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial.

Menurut Anwar Perabu Mangkunegara untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru, perlu dikembangkan rencana kinerja gaji seperti gaji, penghargaan, dan bonus. Penurunan kinerja

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi guru dan disiplin kerja. Perbedaan kinerja antara satu orang dan orang lain sebagian tergantung pada kemauan untuk bekerja keras untuk hasil terbaik (Anwar Perabu Mangkunegara, 2015).

Tentunya dalam melaksanakan tugasnya seorang guru akan menemui masalah atau konflik, oleh karenanya seorang guru harus mewaspadai akan adanya konflik yang akan menghambatnya. Kinerja guru atau pendidik yang baik harus mengetahui tugasnya sebagai pendidik yang terdiri dari tiga hal: 1. Profesi guru yang meliputi: mendidik, mengajar dan melatih. 2. Kemanusiaan yang meliputi: menjadi orang tua kedua, transformasi diri dan identifikasi diri. 3. Masyarakat yang meliputi: mendidik dan mengajar masyarakat agar menjadi warga negara Indonesia yang berakhlak pancasila dan mencerdaskan bangsa Indonesia (Moh Uzer Usman, 2015). Manfaat kinerja guru atau pendidik yang baik salah satunya dapat meningkatkan moral dan efisiensi sekolah sehingga sekolah semakin lebih baik kedepannya (Barnawi & Mohammad Arifin, 2020).

Manajemen konflik merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada proses mengarahkan dalam bentuk komunikasi dari para pelaku konflik dan pihak ketiga, dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan intropeksi. Konflik sering terjadi, baik dalam pelaksanaan operasional sekolah maupun dalam kehidupan manusia sehari-hari. Berbagai inovasi dan perubahan di masyarakat seringkali menimbulkan adanya konflik, terutama jika perubahan tidak disertai dengan pemahaman tentang ide-ide yang sedang berkembang.

Tujuan manajemen konflik pada sebuah madrasah *pertama*, untuk mencegah terjadinya gangguan terhadap anggota organisasi madrasah, sehingga dapat fokus kepada visi dan misi madrasah, *kedua*, untuk meningkatkan kreatifitas anggota organisasi madrasah dengan mengambil manfaat dari konflik yang terjadi, *ketiga*, untuk membangun rasa saling menghormati antar sesama anggota organisasi madrasah dan saling menghargai satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang uraian di atas dan kenyataan yang ada pada guru madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas, maka peneliti menganggap betapa pentingnya manajemen konflik untuk tidak adanya kecendrungan atau kesalahan paham di lembaga pendidikan.

Salah satu persoalan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kinerja guru yang disebabkan oleh konflik yang terjadi antar guru. Apabila guru mengalami konflik baik antara guru maupun guru dengan kepala sekolah, maka yang terjadi adalah berkurangnya kinerja guru. Tanggung jawab utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sejak usia dini hingga pendidikan menengah, pendidikan dasar, dan pendidikan formal.

Pengembangan lebih lanjut tidak hanya tentang mengembangkan kemampuan peserta didik baik melalui mendesain ulang, mempersiapkan atau memberikan kesempatan untuk tumbuh lebih lanjut, namun juga penting untuk fokus pada pendidik dari sudut yang berbeda seperti

keterampilan guru yang mengesankan, memberikan motivator, tingkat gaji yang adil, untuk memberdayakan, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik, dan budaya iklim organisasi yang kondusif sehingga dalam suasana bekerja menjadi nyaman.



Gambar 1 Manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas

Konflik akan menjadi ancaman bagi kelangsungan organisasi lembaga pendidikan apabila tidak dikendalikan dan dikelola dengan baik. Konflik akan menguntungkan atau merugikan tergantung bagaimana kemampuan pimpinan menjalankan manajemen konflik. Pimpinan madrasah diharuskan memiliki kemampuan dalam manajemen konflik agar bermanfaat kepada meningkatnya produktivitas kinerja guru di madrasah. resolusi konflik di dalam organisasi biasa diprakarsai oleh kepala madrasah dengan meracik taktik konflik dan pengimplementasiannya untuk mengendalikan konflik sesuai harapan. Itu artinya, kepala madrasah sebagai aktor utama dalam mengelola konflik yang timbul di lingkungan sekolah. Adapun gambaran kerangka berpikir penelitian sebagai berikut: Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala madrasah itu dalam menjalankan kepemimpinannya. Adapun strategi dan upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: *Pertama*, Pembinaan kinerja guru. *Kedua*, Pengawasan kinerja guru. *Ketiga*, Pemberian motivasi. *Keempat*, Pengevaluasian kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan mengalir ke diri siswa, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa terbentuk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi lapangan (*field research*). Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat verbal, kalimat-kalimat, fenomena-fenomena dan tidak berupa angka-angka (Arikunto, 2019). Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa saja yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, (Lexy J. Moleong, 2019). Subjek atau informan dalam penelitian adalah kepala madrasah, guru dan siswa dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data model Miles dan Huberman menurut teori ini analisis data kualitatif dapat dilakukan dengan alir dan model interaktif yaitu melalui tahapan proses pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan (Arikunto, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas melalui tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adapun manajemen dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

- a. Perencanaan merupakan tahap yang cukup penting, karena menghubungkan kegiatan persiapan kepala madrasah dengan kepentingan organisasi dalam sebuah lembaga dan mutu kualitas pendidikan.

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan. Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum perencanaan yang dilakukan kepala Madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik.

Kepala Madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dilihat beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja yaitu: Membimbing, menegur, menasehati tiap-tiap guru yang diwajibkan mengevaluasi sertamemberikan tiap-tiap perubahan sikap yang sifatnya tidak terbiasa (menurun) kepada kepala sekolah. Perencanaan peningkatan kinerja guru adalah *Pertama*, menyusun rencana kerja sekolah (RKS). *Kedua*, merumuskan visi, misi, dan tujuan. *Ketiga*, mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Keempat*, meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. *Kelima*, menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah. *Keenam*, mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap

terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru. *Ketujuh*, membangun budaya malu. Kedelapan, kreatif.

Berdasarkan kesimpulan bahwa perencanaan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru di Madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal waktu peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan. Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

- b. Pelaksanaan kinerja guru merupakan tahapan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik di tempat berkerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan sebagai mandiri maupun megikut pelatihan atau seminar.

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masingmasing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir.

Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan. Dari paparan wawancara dari kepala madrasah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan agar guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dengan tugas dan bidangnya bahwa pelaksanaan kinerja guru itu biasa saya membimbing, menegur, menasehati setiap guru yang bersikap tidak seperti biasanya. Adapun proses Pelaksanaan kinerja guru yaitu: *Pertama*, pembinaan terhadap guru. *Kedua*, melaksanakan kerjasama yang baik. *Ketiga*, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. *Keempat*, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima, mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Kesimpulan pengorganisasian pelaksanaan peningkatan kinerja guru adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi dikemukakan tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu: (a). Merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, (b). Pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang. (c). pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

- c. Evaluasi kinerja guru merupakan tahapan yang akan dapat mengetahui tingkat kemajuan kegiatan, tingkat pencapaian berdasarkan tujuan pendidikan. Hal ini yang perlu dilakukan dalam peningkatan kinerja guru di madrasah. Pengukuran evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan cara PKG (Penilaian Kinerja Guru) atau rapat akhir semester.

Upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. Kepala Madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dalam evaluasi kinerja guru bahwa guru yang sedang berkonflik dalam kinerja setelah dinasehati dan dibimbing baik secara individu yang dilakukan oleh kepala sekolah atau mungkin sudah telah dibawa kerapat yang ada maka kepala sekolah melihat hasil dari usaha yang dilakukan terhadap guru yang dimaksud apakah sudah berupa kearah yang lebih baik atau sebaliknya, jika guru yang dimaksud berperilaku tidak berubah atau semakin bermasalah maka kepala sekolah melibatkan keluarga guru yang mengalami konflik. Evaluasi kinerja guru adalah *Pertama*, laporan rekap hasil evaluasi. *Kedua*, membuat fakta integritas. *Ketiga*, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. *Keempat*, pemberian penghargaan (reward).

Kesimpulan evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada disekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru. Masalah yang muncul berupa kekurangdisiplinan guru akan berdampak pada kesejahteraan mereka dan disiplin

kehadiran guru. Hal ini berkenaan dengan pembayaran uang makan bagi pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Kementerian Agama. Adapun gambar 2 Manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas sebagai berikut:



Permasalahan konflik yang terjadi seperti percekcoakan, perselisihan, pertentangan. Kemudian guru terkadang sering datang terlambat, kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas tidak tanggung jawab, cenderung berubah sikap tidak seperti biasanya. Namun setiap pertemuan saya selalu menghimbau bahwa kita ini berbeda, berbeda dalam artian berbeda kultur karena kita terdiri dari berbagai suku, sosial, budaya dan ekonomi yang berbeda, namun satu tujuan kita di sekolah bukan untuk memperlebar potensi konflik tersebut, tapi tugas kita di sekolah adalah mendidik dan mencerdaskan anak-anak bangsa, artinya diberikan pemahaman awal tentang perbedaan-perbedaan tersebut.

penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. *Kedua*, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi

masingmasing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan.

Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebab-sebab konflik yang terjadi pada guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas seperti seperti percekocan, perselisihan, pertentangan. Kemudian guru terkadang sering datang terlambat, kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas tidak tanggung jawab, cenderung berubah sikap tidak seperti biasanya. Manajemen konflik Kepala Madrasah di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan.
2. Upaya peningkatan kinerja guru MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dalam mempertahankan kemampuan profesionalnya di tengah persaingan global yang diiringi dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih. Pelatihan ini dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti melalui seminar, kursus atau lokakarya dan evaluasi kinerja guru dilakukan kepala madrasah MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas dengan cara PKG (Penilaian Kinerja Guru) atau rapat akhir semester.
3. Manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara *Pertama*, perencanaan merupakan tahap yang cukup penting, karena menghubungkan kegiatan persiapan kepala madrasah dengan kepentingan organisasi dalam sebuah lembaga dan mutu kualitas pendidikan . *Kedua*, Pelaksanaan kinerja guru merupakan tahapan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik di tempat berkerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan sebagai mandiri maupun megikut pelatihan atau seminar.

Ketiga, evaluasi kinerja guru merupakan tahapan yang akan dapat mengetahui tingkat kemajuan kegiatan, tingkat pencapaian berdasarkan tujuan pendidikan. Hal ini yang perlu dilakukan dalam peningkatan kinerja guru di madrasah. Pengukuran evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan cara PKG (Penilaian Kinerja Guru) atau rapat akhir semester.

DAFTAR PUSTAKA

- Lexy J. Moleong. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Perabu Mangkunegara, 2015. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA*, Jurnal Kependidikan Vol 45 No 2
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2020. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Arr-Ruzz Media.
- Erna Liza, 2020 . *Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Konflik Guru*. *Journal Of Education Research*. Vol 1(3)
- Indah Muliati, 2016. “*Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam*”. Jurnal Tangkap Vol XII No. 1.
- Moh Uzer Usman, 2018. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya..
- Shiphy A. Octavia, 2019. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Stephen P. Robbins, 2019. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid I*, Jakarta: Erlangga.