

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Zamran dalam jurnal (Hariko, Rezki, 2017) secara etimologis perkataan komunikasi berasal dari Bahasa Latin yaitu *communicare* yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan. Komunikasi menjadi bagian penting dalam hidup bersosial di masyarakat. Kemampuan berkomunikasi yang baik, tidak dimiliki oleh semua orang, namun dapat diasah oleh semua orang. Mengasah komunikasi yang baik dapat dengan belajar di pendidikan baik formal atau non formal. Dalam dunia pendidikan, pegawai Madrasah selalu berhubungan dengan masyarakat luar. Oleh karena itu, kepala Madrasah selaku pemimpin dibutuhkan keterampilan komunikasi yang baik. Tidak hanya itu, kepala Madrasah juga harus mengelola komunikasi antar pemimpin dengan guru, sehingga tersampainya informasi baik berupa; kebijakan, perintah, tugas, dan nasihat. Oleh karena itu kemampuan komunikasi ini sangat penting bagi kepala Madrasah di pendidikan.

Madrasah sebagai institusi pendidikan memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang berkualitas. Dalam menjalankan fungsinya, Madrasah menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah manajemen konflik di kalangan guru. Kepala Madrasah sebagai pemimpin utama, memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Komunikasi asertif, yang ditandai dengan kemampuan untuk menyampaikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan secara jujur dan langsung tanpa merendahkan orang lain, menjadi salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah dalam mengelola konflik.

Selain itu Madrasah sebagai lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan generasi yang berpengetahuan dan berkarakter. Di dalam lingkungan Madrasah, hubungan antarindividu, terutama antara kepala Madrasah dan guru, sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Kepala Madrasah, sebagai pemimpin tertinggi di Madrasah, memiliki tanggung jawab

yang besar dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui berbagai kebijakan dan pendekatan, termasuk dalam hal komunikasi.

Dikemukakan bahwasanya madrasah adalah tempat yang di tandai dengan suasana, perilaku, dan proses belajar mengajar yang damai dan nirkekerasan. Demikianlah seharusnya, Murid, guru, dan staf staf sekolah bertemu, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam rangka mendidik siswa supaya dapat tumbuh menjadi warga negara yang terdidik dan dapat situasi yang mendukung kenyamanan dalam belajar (Rizal Pangabean, 2015)

Menteri Pendidikan mengeluarkan kebijakan berupa peraturan menteri pendidikan nasional No 13 tahun 2007 tentang standar kepala Madrasah/madrasah yaitu “kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise, dan kompetensi sosial. Diantara kelima standar tersebut, standar kompetensi sosial juga sangat penting untuk mengelola hubungan pribadi dengan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala Dinas Pendidikan Kotawaringin Timur, Suparmadi mengimbau madrasah berusaha meningkatkan komunikasi baik di dalam maupun di luar lingkungannya. Suparmadi menekankan bahwa langkah ini bertujuan untuk mencegah kesalahpahaman yang mungkin timbul dari pihak-pihak yang ingin merusak citra pendidikan di Kotim. "Kepala Madrasah harus menjalin komunikasi yang baik dengan guru, wali murid, dan masyarakat agar kualitas pendidikan tetap terjaga," ujar kepala dinas pendidikan tersebut. (Luffi, 2017) Dari berbagai model komunikasi yang tersedia, komunikasi asertif dipilih oleh kepala Madrasah sebagai cara untuk membangun hubungan sosial dengan warga Madrasah. Model ini dipilih karena tujuannya adalah menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif.

Komunikasi asertif adalah pendekatan komunikasi yang efektif dalam memimpin dan mengelola organisasi, termasuk Madrasah. Ini melibatkan kemampuan menyampaikan pesan dengan tegas, jelas, dan jujur tanpa merendahkan atau menyakiti perasaan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan kepala Madrasah, komunikasi asertif dapat mengurangi kesalahpahaman,

meningkatkan kerjasama, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala Madrasah dan guru.

Seiring berjalannya waktu dan kemajuan zaman ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat pesat perkembangannya. Perkembangan itu harus di imbangi 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 Madrasah dengan bawahannya yaitu guru-guru di dalam suatu Madrasah yang dipimpinnya. Karena peran kepala Madrasah sangat membantu dalam perkembangan komunikasi asertif.

Komunikasi menjadi bagian tak terpisahkan dalam kehidupan umat manusia. Sebagai proses penyampaian informasi, komunikasi melibatkan dua pihak, penyampai dan penerima. Agar terjalin dengan baik, komunikasi harus dilakukan dengan etika yang baik pula. Dalam beberapa ayat, Alquran menyinggung tentang bagaimana etika komunikasi, salah satunya pada Surah Azzumar ayat 17-18:

الْقَوْلِ يَسْتَمِعُونَ الَّذِينَ عِبَادٌ فَبَشِّرِ الْبَشَرَ لَهُمْ اللَّهُ إِلَىٰ وَأَنَاؤُوا يَعْبُدُوهَا أَنْ الطَّاعُونَ اجْتَنَّبُوا وَالَّذِينَ
الْأَلْبَابِ أُولُوا هُمْ وَأُولَٰئِكَ اللَّهُ هَدَاهُمْ الَّذِينَ أُولَٰئِكَ ۖ أَحْسَنَهُ فَتَبِعُونَ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Orang-orang yang menjauhi tagut, (yaitu) tidak menyembahnya dan kembali (bertobat) kepada Allah, bagi mereka berita gembira. Maka, sampaikanlah kabar gembira itu kepada hamba-hamba-Ku. (Yaitu) mereka yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah dan mereka itulah ululalbab (orang-orang yang mempunyai akal sehat). (Azzumar ayat 17-18)

Imam al-Wahidi dalam kitab *Asbab al-Nuzul*, menguraikan sebab turunnya Surah Azzumar ayat 17 dan 18 secara terpisah menjadi dua bagian. Surah Azzumar ayat 17 turun ditujukan kepada Zaid bin ‘Amr, Abu Dzar al-Ghifari, dan Salman al-Farisi. Pada masa sebelum datangnya Islam, mereka bertiga tidak menyembah berhala sebagaimana yang dilakukan oleh kebanyakan

orang-orang Arab Jahiliyah. Merekalah yang dimaksud pada ayat tersebut sebagai “*Orang-orang yang menjauhi tagut, (yaitu) tidak menyembahnya dan kembali (bertobat) kepada Alla*” (Wahidi, n.d.)

Kesimpulannya Surah Az-Zumar ayat 17-18 menekankan pentingnya komunikasi yang baik dalam menerima dan menyebarkan petunjuk Allah. Orang yang diberi petunjuk adalah mereka yang mendengarkan firman Allah dengan penuh perhatian dan kesadaran, menunjukkan pentingnya mendengarkan dengan seksama dalam komunikasi. Setelah mendengarkan, mereka memilih yang terbaik dari firman tersebut untuk diikuti, yang menunjukkan kemampuan kritis dalam menilai informasi dan memilih yang terbaik. Selain itu, mereka menjauhi penyembahan berhala dan setan, menunjukkan komunikasi yang baik dalam menolak informasi atau ajakan yang salah dan berbahaya, serta kembali kepada kebenaran. Secara keseluruhan, ayat-ayat ini mengajarkan bahwa komunikasi yang efektif melibatkan mendengarkan dengan baik, menilai informasi dengan kritis, dan memilih yang terbaik untuk diikuti. Sedangkan kepala Madrasah itu adalah pemimpin bagi Madrasah yang harus mempunyai jiwa berkomunikasi yang baik dengan bawahannya ataupun tenaga pendidikn lainnya.

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

Dalam laporan penelitian, dijelaskan bahwasannya permasalahan para guru terhadap kebijakan terkait sistem penerimaan siswa yang berubah.

Semulanya penerimaan siswa berdasarkan seleksi kemudian berubah menjadi berdasarkan zonasi. Oleh karena itu, para guru mengeluh karena siswa-siswi tidak lagi menjadi yang terbaik dalam bidang tertentu, serta memiliki kedisiplinan yang rendah. Kemudian hal ini menjadikan kegelisahan atau konflik guru terhadap keputusan kepala madrasah (Kasio, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti di hari Senin pada tanggal 21 agustus 2024 dengan beberapa kepala Madrasah yang di lakukan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung diperoleh fakta lapangan bahwa masih ada guru yang belum memenuhi syarat berbagai kompetensi yang seharusnya dalam melaksanakan kegiatan mengajarnya. Khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. bahwasannya kepala Madrasah dalam menyampaikan informasi kepada para guru-guru sudah bagus, namun terkadang beberapa guru salah menafsirkan. Dikarenakan cara menerima informasi dari beberapa guru itu berbeda-beda. Ada yang langsung dapat mencerna informasi dengan baik, ada yang perlu memproses dengan waktu yang sedikit lama.

Komunikasi yang tersampaikan dengan baik, akan mencegah konflik yang terjadi. Terdapat beberapa konflik yang pernah terjadi di lokasi penelitian, yaitu konflik siswa dengan siswa, konflik guru dengan siswa, konflik guru dengan guru, serta konflik guru terhadap kebijakan pemimpin. Konflik guru dengan guru yang terjadi diantaranya; tidak menggunakan etika dalam berbicara daripada guru baru terhadap guru yang sudah mengajar lama. Lalu konflik guru terhadap kebijakan diantaranya seperti; peraturan mengenai pemilihan bidang di Madrasah, fasilitas Madrasah yang kurang diperhatikan, perbedaan pendapat antara guru dengan kepala Madrasah, dan lain-lain. Konflik ini bisa timbul akibat berbagai faktor seperti perbedaan pendapat, beban kerja, atau perbedaan gaya mengajar. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu proses belajar mengajar dan berdampak negatif pada iklim Madrasah. Oleh karena itu, kemampuan kepala Madrasah dalam mengelola konflik menjadi krusial.

Peneliti memilih lokasi penelitian di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung, karena peneliti bertempat tinggal di Bandung, masih sedikit yang meneliti di Madrasah tersebut, Madrasah yang berbasis negeri sehingga cangkupan ilmunya luas. Peneliti mengambil judul penelitian, karena pembahasan yang menarik dan masih sedikit yang meneliti akan komunikasi asertif. Selain itu penelitian ini juga relevan dalam konteks kebijakan Pendidikan yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal di Madrasah terutama dalam berkomunikasi. Penelitian ini berfokus pada pengaruh komunikasi asertif kepala Madrasah terhadap pengelolaan konflik di kalangan guru. Mengingat pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan dan manajemen konflik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Komunikasi Asertif Kepala Madrasah MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana gambaran Terhadap Pengelolaan Konflik Para Guru MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi Asertif Kepala Madrasah Terhadap Pengelolaan Konflik Para Guru MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mendeskripsikan Komunikasi Asertif Kepala Madrasah MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung.
2. Untuk Mendeskripsikan Pengelolaan Konflik Para Guru MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung.

3. Untuk Menguji Seberapa besar pengaruh Komunikasi Asertif Kepala Madrasah Terhadap Pengelolaan Konflik Para Guru MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak, dan diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang hubungan antara komunikasi asertif kepala madrasah dan pengelolaan konflik para guru. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman tentang konsep-konsep tersebut dan membuka jalan bagi penelitian lanjutan dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah sarana dalam memberikan bukti empiris terkait.

2. Mamfaat Praktis

Adapun mamfaat secara praktis yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh komunikasi asertif kepala madrasah terhadap pengelolaan konflik para guru.

- b. Bagi Madrasah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Madrasah terkait dan berwenang, sebagai perbaikan dalam kualitas guru.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan disesuaikan dengan fokus penelitian yaitu pengaruh komunikasi asertif kepala madrasah terhadap pengelolaan konflik para guru. Untuk lebih jelasnya peneliti membatasi masalah penelitian menjadi :

1. Dibagi dua variable dalam penelitian ini, yaitu variabel X komunikasi asertif kepala madrasah dan variabel Y pengelolaan konflik para guru.

2. Penelitian diukur menggunakan kuisioner atau angket;
3. Objek penelitian dilakukan hanya pada tenaga pendidik/guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

F. Kerangka Berpikir

1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Kata atau istilah “komunikasi” (Bahasa Inggris “*Communnication*”) berasal dari Bahasa Latin “*Communicatius*” yang berarti “berbagi” atau “menjadi” milik Bersama”. Dengan demikian, menurut kamus Bahasa mengacu pada suatu Upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi dapat di artikan juga sebagai proses shering yang di lakukan oleh pihak yang melakukan komunikasi tersebut (Haris, 2020).

Menurut *Lexicographer* (ahli kamus Bahasa), komunikasi adalah Upaya yang bertujuan berbagi mencapai kebersamaan. Jika dua orang berkomunikasi maka pemahaman yang sama teradap pesan yang saling di putarkan adalah tujuan yang diinginkan keduanya.

Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* di jelaskan bahwa komunikasi adalah “suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui system lambing-lambang, tanda-tanda atau tingkah laku”. Komunikasi pada dasarnya merukapan suatu proses yang menjelaskan siapa? Mengatakan apa? Dengan saluran apa? Dengan akibat atau hasil apa?(Lasswell 1960).

Dari definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwasanya komunikasi adalah suatu proses pembetulan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

2. Pengertian Asertif

Asertif atau *asertivitas* berasal dari Bahasa Inggris to *assert*. Sedangkan menurut kamus kamus *webster third internasional* (Maggio 2013) to *assert* yaitu kemampuan untuk memberikan pandangan dan bersikap positif dengan menyatakan apa adanya. Asertif adalah sikap

individu yang mampu menyatakan apa adanya dengan tegas dengan mengekspresikan perasaannya untuk mendapatkan hak-haknya dan juga untuk mendapatkan hak orang lain di antaranya, memahami hak individu bersifat pribadi, melakukan sebuah usaha untuk mencapai kemampuan mengekspresikan emosi/perasaan (Alberti & Emmons, 2017).

Seseorang yang asertif, merasa mampu menganal pribadi secara baik, dengan demikian ia mampu menentukan Tindakan opsi pilihan, yang akan di capai sebagai tujuan hidup tanpa tergantung atau terpengaruh oleh orang lain (Olatunji, Olakitan, & Afolabi, 2017).

Sedangkan (devito, 2013) Mengartikan keterampilan asertif sebagai wujud kemampuan untuk mengekspresikan isi pikiran dan prasaan secara tegas dan yakin. Individu yang asertif akan bersifat tegas dengan relasi interpersonal dengan yakin sehingga dapat di pahami dan dapat mendapatkan respon positif dari orang lain dengan bentuk pujian atau respon yang hangat (Aryani, 2022).

(Thompson, 2017) Untuk mendapatkan lebih jelas serta gambaran mengenai asertif di antaranya sebagai berikut :

1) Cara Pandang

Saya akan mempertahankan hak saya tanpa melanggar hak orang lain, saya katakan apa yang saya pikirkan dan rasakan.

2) Pesan Dasar; Saya menghargai anda dan berharap anda menghargai saya

3) Krisis Prilaku; Mengawasi situasi dan mengambil Tindakan

4) Umpan Balik; Penghargaan pada setiap orang

5) Tujuan; Memahami dan di pahami, memberi dan menerima

3. Komunikasi Asertif

Menurut Cuncic (2009) komunikasi asertif adalah komunikasi secara langsung dan mengekspresikan keinginan, harapan, pikiran dan perasaan. Komunikasi asertif melibatkan ketetapan bagi keinginan sendiri tapi masih mengingat dan menghormati keinginan orang lain.

Dengan pendapat di atas, Zionsphere (2010) mendefinisikan komunikasi asertif sebagai kemampuan mengekspresikan perasaan, pikiran,

dan keinginan dengan cara yang memungkinkan individu untuk mempertahankan hak-hak sendiri tanpa melanggar hak-hak orang lain. Kemampuan ini bukanlah sesuatu yang dilahirkan. Seperti perilaku sosial lainnya, keterampilan komunikasi asertif harus dipelajari dan dipraktikkan. Contoh pikiran dan perasaan individu yang asertif adalah “Saya sering mendapatkan apa yang saya inginkan tanpa menyinggung atau membuat marah orang tua. Saya jelas dan langsung ketika berkomunikasi dengan orang lain, dan saya bisa mengungkapkan pikiran, perasaan, dan keinginan secara langsung. “Saya jujur dan menunjukkan rasa percaya diri tanpa menjadi agresif tentang apa yang saya katakan” (Barida, 2016)

Martin Winkler & Gunborg Palme (2012) berpendapat bahwa keterampilan komunikasi asertif adalah kemampuan dalam mengekspresikan kebutuhan dan hak, perasaan positif atau negatif tanpa melanggar hak-hak dan batasan orang lain, mengekspresikan pikiran dan ide-ide, mengidentifikasi dan mengungkapkan perasaan, menentukan dan menghormati batas-batas, serta cara berkomunikasi dan mendengarkan yang terbuka, langsung dan jujur (Korespondensi, 2012). Keterampilan komunikasi asertif merupakan cara komunikasi secara singkat, jelas, terbuka, jujur sehingga akan menumbuhkan sikap saling menghargai, memberi umpan yang membangun, mampu menghadapi taktik manipulatif secara positif, menangani konflik secara positif dan efektif menyatakan “tidak” tanpa menyinggung (Arief, 2011).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi asertif adalah kemampuan untuk menyatakan perasaan dan pemikiran secara tegas dan jujur tanpa mengganggu hak orang lain baik secara verbal maupun non-verbal.

Menurut Doris Hulbert dalam (Garner), ada enam tehnik dalam komunikasi asertif:

a. Pentingnya Mendengarkan

Mendengarkan adalah fondasi dari komunikasi yang efektif. Dalam konteks komunikasi asertif, mendengarkan bukan hanya sekadar

mendengar kata-kata yang diucapkan, tetapi juga memahami emosi dan niat di baliknya. Ini berarti memberikan perhatian penuh kepada pembicara, menghindari gangguan, dan menunjukkan bahwa kita menghargai apa yang mereka katakan.

Berikan Fokus Penuh: Matikan ponsel dan hindari multitasking saat berbicara dengan orang lain.

Gunakan Bahasa Tubuh Positif: Tunjukkan ketertarikan melalui kontak mata dan anggukan kepala.

Tanya untuk Klarifikasi: Jika ada yang tidak jelas, tanyakan untuk memastikan pemahaman yang tepat.

b. Menyatakan Harapan dengan Jelas

Setelah mendengarkan, langkah selanjutnya adalah menyampaikan harapan atau kebutuhan kita dengan jelas. Ini membantu menghindari kesalahpahaman dan memastikan bahwa semua pihak memahami apa yang diharapkan.

Gunakan Kalimat "Saya": Misalnya, "Saya merasa..." atau "Saya berharap..." untuk mengekspresikan perasaan dan harapan tanpa menyalahkan orang lain.

Jadilah Spesifik: Hindari pernyataan umum; sebutkan secara konkret apa yang Anda inginkan.

Bersikap Terbuka: Siapkan diri untuk mendiskusikan harapan Anda dan mendengarkan tanggapan dari pihak lain.

c. Fokus pada Masalah

Memperhatikan berarti mengarahkan perhatian pada isu yang sedang dibahas tanpa terganggu oleh hal-hal lain. Ini menciptakan ruang bagi diskusi yang produktif. Cara Memperhatikan dengan Baik :

Hindari Interupsi: Biarkan orang lain menyelesaikan pemikirannya sebelum Anda memberikan tanggapan.

Buat Catatan Jika Perlu: Jika ada poin penting, catat agar Anda dapat merujuk kembali pada hal tersebut.

Tunjukkan Empati: Cobalah untuk memahami perspektif orang lain sebelum memberikan pendapat Anda.

d. Kompromi dan Negosiasi

Kompromi adalah kunci dalam komunikasi asertif. Ini melibatkan mencari solusi yang memuaskan semua pihak terlibat. Langkah-langkah untuk Negosiasi Efektif :

Identifikasi Kebutuhan Bersama: Temukan kesamaan dalam tujuan atau kepentingan antara Anda dan pihak lain.

Bersikap Fleksibel: Siapkan diri untuk menyesuaikan harapan Anda demi mencapai kesepakatan.

Ciptakan Alternatif: Jika satu solusi tidak berhasil, ajukan beberapa opsi lain untuk dipertimbangkan.

e. Kritik yang Efektif dan Membangun

Memberikan kritik dengan cara yang konstruktif dapat membantu orang lain tumbuh dan memperbaiki diri tanpa merasa diserang atau defensif. Teknik Memberikan Kritik:

Gunakan Pendekatan Sandwich: Mulailah dengan pujian, diikuti kritik, kemudian akhiri dengan dukungan atau pujian lagi.

Fokus pada Perilaku, Bukan Karakter: Sebutkan tindakan spesifik yang perlu diperbaiki daripada menyerang karakter seseorang.

Tawarkan Solusi: Alih-alih hanya menunjukkan masalah, berikan saran tentang bagaimana mereka dapat memperbaikinya.

Dengan menerapkan teknik-teknik ini dalam komunikasi sehari-hari, individu dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berinteraksi secara efektif dan membangun hubungan yang lebih positif baik dalam konteks pribadi maupun profesional. (Eric Ganner, 2012)

4. Kepala Madrasah

Pada hakekatnya kepala madrasah adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala madrasah sebagai pemimpin merupakan seorang guru yang mempunyai jabatan fungsional yang diberi kepercayaan

sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah untuk mengatur proses interaksi antara guru dan siswa yang di dalam interaksi tersebut terjadi proses pembelajaran dan pendidikan dari guru kepada siswa. Selain itu kepala Madrasah juga dipercaya mampu mengemban tugas sebagai pengelola madrasah, sehingga pemimpin mempunyai hak dan kewajiban di dalam memimpin madrasah tersebut.

Seorang kepala madrasah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam madrasah akan tercapai dengan mudah. Menurut Marno dan Triyo Supriyanto bahwa fungsi dan peran kepala madrasah sebagai pemimpin adalah : a) Sebagai pendidik (Edukator); b) Sebagai Manager; c) Sebagai *Administrator*; d) Sebagai *Supervisor*; e) Sebagai pemimpin (*Leader*); f) Sebagai *Innovator*.

Peran kepala madrasah sebagai administrator harus memiliki keterampilan administrasi dan kompetensi, antara lain :

- 1) Keterampilan hubungan manusia, berkaitan kerja sama dengan orang lain.
- 2) Keterampilan teknis, meliputi pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, yaitu dalam cara penggunaan alat, dan teknik pelaksanaan kegiatan.
- 3) Keterampilan pembuatan konsep (konseptional), kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai satu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu.
- 4) Keterampilan pendidikan dan pengajaran, meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar mengajar.
- 5) Keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.

5. Pengelolaan

Nugroho (2003: 119) Pengelolaan atau dalam Bahasa lain manajemen. Secara etimologi istilah pengelolaan berasal dari kata Kelola yaitu *to manage* dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani suatu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi Pengelolaan merupakan ilmu manajemen yang berhubungan dengan proses mengurus dan menangani suatu untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ini di capai. (Abdullah, 2021). Sementara Terry mengemukakan bahwa : Pengelolaan sama dengan manajemen sehingga pengelolaan dipahami sebagai suatu proses membeda-bedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengelolaan atau yang sering disebut manajemen pada umumnya sering dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Istilah manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti menangani, atau mengatur. Dari pengertian pengelolaan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengertian Pengelolaan yaitu bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

6. Konflik

a. Pengertian Konflik

Konflik merupakan perbedaan atau pertentangan antar individu atau kelompok sosial yang terjadi karena perbedaan kepentingan, serta adanya usaha memenuhi tujuan dengan jalan menentang pihak lawan disertai dengan ancaman atau kekerasan (Soerjono Soekanto, 2006: 91). Adapun definisi konflik menurut beberapa ahli yaitu:

- 1) Menurut Webster istilah *conflict* dalam bahasa latinnya berarti suatu perkelahian, peperangan atau perjuangan, yaitu berupa konfrontasi fisik antar beberapa pihak (Pruit dan Rubin, 2009: 9).

- 2) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang disusun Poerwadarminta, konflik berarti pertentangan atau percekocokan. Pertentangan sendiri muncul ke dalam bentuk pertentangan ide maupun fisik antara dua belah pihak berseberangan (dalam Novri Susan, 2009: 4).
- 3) Pruitt dan Rubin mendefinisikan konflik sebagai sebuah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan beranggapan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat menemui titik temu yang sepaham (Pruitt dan Rubin, 2009: 9).
- 4) Kepentingan yang dimaksud adalah perasaan orang mengenai apa yang sesungguhnya diinginkannya, dimana perasaan tersebut cenderung bersifat sentral dalam pikiran dan tindakan orang yang membentuk inti dari banyak sikap, tujuan dan niatnya. Pengertian konflik diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan dari akibat adanya pertentangan antara kehendak, nilai atau tujuan yang ingin dicapai yang menyebabkan suatu kondisi tidak nyaman baik didalam diri individu maupun antar kelompok.

b. Faktor Penyebab Konflik

Menurut (Sunarta, 2010) Faktor penyebab atau akar-akar pertentangan atau konflik (Soerjono Soekanto, 2006: 91-92), antara lain:

- 1) Perbedaan antara individu-individu Perbedaan pendirian dan perasaan mungkin akan melahirkan bentrokan antara mereka, terutama perbedaan pendirian dan perasasaan diantara mereka.
- 2) Perbedaan kebudayaan Perbedaan kepribadian dari orang perorangan tergantung pula dari pola-pola kebudayaan yang menjadi latar belakang pembentukan serta perkembangan kepribadian, yang sedikit banyak akan mempengaruhi kepribadian seseorang dalam kebudayaan tersebut.
- 3) Perbedaan kepentingan Perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok merupakan sumber lain dari pertentangan baik kepentingan ekonomi, politik, dan sebagainya.

- 4) Perubahan sosial Perubahan sosial yang berlangsung dengan cepat untuk sementara waktu akan mengubah nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat menyebabkan munculnya golongan-golongan yang berbeda pendiriannya.

7. Pengelolaan Konflik

Membahas dan mendalami definisi manajemen konflik, tentunya tidak dapat dilepaskan dari kerangka awal mengenai definisi manajemen itu sendiri. Pemahaman tentang manajemen merupakan hal yang sangat serius mengingat substansi utama dalam menangani konflik adalah pengelolaannya, sementara proses pengelolaan konflik adalah manajemen itu sendiri. Sehingga, dipandang perlu untuk memberikan pengantar awal mengenai pengertian dan definisi dari manajemen secara teoritik, definisi ini akan menjadi landasan dalam membangun kerangka konseptual secara holistik mengenai pengertian manajemen konflik secara komprehensif. Tanpa adanya kerangka konseptual yang kokoh mengenai manajemen, kiranya akan sulit di dalam memahami manajemen konflik dalam arti yang sesungguhnya.

Menurut (Tjabolo, 2017) pengelolaan konflik meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adapun penjelasan lebih lengkapnya :

a. Perencanaan

1) Identifikasi Masalah

Tahap awal prosedur implementasi berupa identifikasi masalah yang muncul dengan cara melihat gejala-gejala yang mengikutinya. Pimpinan harus mampu memisahkan antara gejala konflik dengan masalah yang menjadi penyebab konflik. Gejala yang muncul dapat dilihat antara lain motivasi kerja rendah, sikap apatis, atau perilaku menghambat pekerjaan, suasana kerja menjadi tegang, saling curiga, namun gejala yang nampak dimaksud bukan inti dari masalah, masalah dapat bersumber dari peralatan yang terbatas, pimpinan yang tidak aspiratif, atau disain organisasi yang kurang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Untuk mengetahui masalah yang menimbulkan konflik dapat dilakukan dengan cara mendengar

keluhan dari pihak-pihak yang sedang berkonflik, atau meminta keterangan dari orang-orang terdekat yang mengetahui proses terjadinya konflik. Selanjutnya didiskusikan pada tingkat pimpinan untuk mengetahui dan sekaligus mengidentifikasi masalah secara tepat.

2) Klarifikasi Masalah

Konflik muncul disebabkan oleh karena berbagai macam persoalan, saling berkompetisi untuk mengalokasikan sumberdaya organisasi yang terbatas atau dikarenakan perbedaan tujuan, nilai, atau persepsi dalam menerjemahkan program-program organisasi. Oleh Karena itu, untuk mempermudah dalam pengelolaannya, perlu dilakukan pengelompokan pengklasifikasian sumber- sumber konflik. Dari berbagai macam sumber konflik, Fieldman dan Arnold membagi menjadi dua kelompok yaitu kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan kelemahan sistem kontrol organisasi. Kurangnya koordinasi kerja antar kelompok berkenaan dengan saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas. Sedangkan kelemahan sistem kontrol organisasi berkenaan dengan kelemahan manajemen dalam merealisasikan sistem penilaian kerja, kurang koordinasi antara unit atau bagian, aturan main tidak berjalan secara baik, dan terjadi persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan. Hal ini tentunya menjadi hal yang berdampak pada situasi organisasi menjadi tidak kondusif dalam menghasilkan capaian-capaian yang tidak produktif. Sistem kontrol organisasi merupakan hal yang sangat penting dan serius, sebab organisasi yang tidak terkontrol akan mengarah pada situasi kerja organisasi yang bergerak bebas dan akan menguras sumber daya yang dimiliki hal ini, bertentangan dengan prinsip mendasar dari manajemen sebagai salah satu disiplin ilmu yang berusaha mengefisienkan dan mengefektifkan segala sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai hasil yang positif semaksimal mungkin.

Selain pengelompokan jenis-jenis konflik dan sumber- sumber konflik juga perlu dilakukan klasifikasi konflik yang bersifat fungsional dan

disfungsional. Konflik fungsional dapat dijelaskan sebagai perbedaan pemikiran, inisiatif, atau pertentangan antar individu atau kelompok yang mengkritisi persoalan-persoalan yang menghambat pencapaian tujuan sampai ditemukan solusi sehingga dapat memperlancar aktivitas organisasi. Sedangkan konflik disfungsional adalah pertentangan, perselisihan, atau perbedaan persepsi antar individu atau kelompok dalam alokasi sumberdaya organisasi atau perbedaan pemahaman dalam menerjemahkan program yang berlangsung dalam jangka waktu lama sehingga mengganggu target organisasi. Pengelompokan jenis-jenis konflik, sumber-sumber konflik, dan klasifikasi terhadap konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional dapat mempermudah dalam melakukan analisis masalah dan pemilihan pendekatan manajemen konflik yang akan diterapkan.

3) Analisis Masalah

Setelah dilakukan pengelompokan masalah/penyebab terjadinya konflik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah/ sumber konflik yang muncul. Analisis dilakukan untuk mengetahui apakah termasuk kategori penting dan mendesak untuk diselesaikan atau dapat ditunda dengan memperhatikan kemampuan organisasi. Sebagai contoh, banyak organisasi yang menunda untuk menambah sumberdaya organisasi (peralatan kerja/mesin) karena memerlukan dana yang banyak dan waktu yang lama untuk mengembalikan modal "*rate of return*". Demikian juga banyak organisasi kurang tertarik untuk melakukan restrukturisasi organisasi karena terikat dengan aturan/ regulasi yang berlaku dalam instansi pemerintahan. Berbeda dengan institusi swasta lebih leluasa untuk mengadakan perubahan struktur organisasi baik yang menyangkut bagan sebagai alur mekanisme kerja maupun pergantian personel sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, perubahan struktur organisasi sebagai pilihan atau alternatif terakhir setelah gagal melakukan berbagai pendekatan.

b. Pelaksanaan

1) Penentuan Metode/Pendekatan

Penentuan atau pemilihan pendekatan sangat bergantung pada masalah yang muncul dan kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik agar menjadi kekuatan organisasi, pemilihan pendekatan harus dipertimbangkan sungguh-sungguh kemungkinan dampak yang dapat ditimbulkan diusahakan berpengaruh pada peningkatan kinerja secara individu atau kelompok. Sejumlah pendekatan sering digunakan adalah resolusi konflik, stimulasi konflik, dan pengurangan (*reduce*) konflik. Pertimbangan pemilihan pendekatan tersebut dijelaskan secara lebih terinci pada uraian sebelumnya

2) Penyelesaian masalah melalui manajemen konflik

Pendekatan manajemen konflik merupakan tahapan lanjutan. setelah dilakukan analisis masalah. Konflik yang terjadi dapat menguntungkan/fungsional dan pada saat yang sama dapat pula menjadi merugikan dan/atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan manajemen konflik yang dipilih dan diterapkan bergantung pada masalah yang dihadapi dan dampak yang ditimbulkan. Apabila konflik terlalu tinggi dicirikan dengan perilaku agresif, ego kelompok, saling menghambat pekerjaan, maka pendekatan yang sesuai adalah mengurangi (*reduce*) konflik Akan tetapi, sebaliknya jika konflik terlalu rendah yang dicirikan motivasi kerja yang sangat rendah, muncul sikap apatis, kurang tanggap terhadap masalah, maka lebih tepat memilih pendekatan simulasi konflik dengan cara meningkatkan kompetisi, evaluasi secara terpadu, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Demikian halnya apabila konflik berada pada tingkat yang optimal. Masing-masing pihak yang sedang berkonflik berorientasi pada tugas, berusaha mencari solusi, berusaha mengembangkan diri, dan berusaha mengevaluasi kinerja masing-masing, maka dapat dilakukan resolusi konflik dengan cara musyawarah, negosiasi, konfrontasi, atau pun melakukan tawar-menawar (*burgaining*).

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan penting dalam keseluruhan proses manajemen konflik. Dengan mengetahui pencapaian pelaksanaan manajemen konflik yang dilakukan dan dampak yang ditimbulkan, maka

kegiatan evaluasi merupakan langkah yang kritis (*critical*) karena sebagai landasan untuk melakukan koreksi ataupun pemantapan pada langkah-langkah sebelumnya.

Keberhasilan manajemen konflik dapat dilihat dari sikap dan perilaku (kinerja) individu atau kelompok karyawan. Dampak positif dapat dicapai apabila anggota organisasi menunjukkan motivasi kerja, berusaha mencari pemecahan masalah setiap terjadi perbedaan atau pertentangan, mengadakan evaluasi selama proses kegiatan dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mengadakan perubahan jika terdapat kesalahan dalam prosedur kerja, dan berorientasi pada tujuan/tugas. Sebaliknya sikap dan perilaku yang perlu mendapat perhatian adalah, munculnya sikap apatis, sekedar melaksanakan tugas, motivasi kinerja rendah dan sekedar melaksanakan tugas tanpa usaha yang sungguh-sungguh untuk berpartisipasi aktif.

Manajemen konflik yang berhasil akan meningkatkan kinerja individu yang ditunjukkan dalam perilaku kerja dan hasil kerja. Evaluasi merupakan kegiatan penting dalam keseluruhan proses manajemen konflik. Dengan mengetahui pencapaian pelaksanaan manajemen konflik yang dilakukan dan dampak yang ditimbulkan, maka kegiatan evaluasi merupakan langkah yang kritis (*critical*) karena sebagai landasan untuk melakukan koreksi ataupun pemantapan pada langkah-langkah sebelumnya.

Keberhasilan manajemen konflik dapat dilihat dari sikap dan perilaku (kinerja) individu atau kelompok karyawan. Dampak positif dapat dicapai apabila anggota organisasi menunjukkan motivasi kerja, berusaha mencari pemecahan masalah setiap terjadi perbedaan atau pertentangan, mengadakan evaluasi selama proses kegiatan dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mengadakan perubahan jika terdapat kesalahan dalam prosedur kerja, dan berorientasi pada tujuan/tugas. Sebaliknya sikap dan perilaku yang perlu mendapat perhatian adalah, munculnya sikap apatis, sekedar melaksanakan tugas, motivasi kinerja rendah dan sekedar melaksanakan tugas tanpa usaha yang sungguh-sungguh

untuk berpartisipasi aktif. Manajemen konflik yang berhasil akan meningkatkan kinerja individu yang ditunjukkan dalam perilaku kerja dan hasil kerja.

Dalam konteks pendidikan, pengelolaan konflik adalah salah satu bentuk pendekatan dalam penyelesaian konflik. Tujuannya adalah supaya warga sekolah merasa bebas dari konflik dan mendapatkankesempatan berkerja dan belajar dengan yang lain untk mewujudkan tujuan bersama, dan menghargai perbedaan serta antar komunikasi di sekolah. (Rizal Pangabean, 2015).

Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, telah disebutkan rumusan masalah penelitian dalam bentuk kalimat pertanyaan. Mengapa dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan hanya pada teori yang relevan dengan tema, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum berupa jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2015). Hipotesis pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

H_0 = Adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi asertif kepala madrasah dan pengelolaan konflik para guru.

H_1 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi asertif Kepala madrasah dan pengelolaan konflik para guru.

Dengan Rumusan sebagai berikut:

$H_a : p = 0$ $H_o : p \neq 0$

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi asertif terhadap pengelolaan konflik para guru di madrasah aliyah negeri Kabupaten Bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini dipaparkan beberapa hasil penelitian yang menurut peneliti memiliki relevansi dengan penelitian yang akan peneliti lakukan sehingga akan dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tri Widyatuti (2017)	berjudul Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik PT. Indonesia Power – Unit Bisnis Pemeliharaan di Jakarta	Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dalam penelitian ini, komunikasi asertif perlu diterapkan dalam pengelolaan konflik di setiap organisasi. Melalui penerapan komunikasi asertif, pemimpin dapat membangun sebuah komunikasi dua arah yang lebih mengutamakan kepentingan	Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pentingnya komunikasi dan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Perbedaannya	penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan okonflik yang ada di Lembaga pendidikan pada tapi berfokus pada pengelolaan konflik prusahaan yang di mana di

			publik daripada kepentingan pribadinya sehingga akan tercipta sebuah sinergi organisasi yang lebih solid.	adalah penelitian sebelumnya fokus terhadap perusahaan sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada pengelolaan konflik pendidik	penelitian ini berfokus terhadap komunikasi karyawan.
2.	Khairunnisya Sholikhah (2014)	Hubungan antara Asertivitas Komunikasi Manajer dan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan di CV Merapi	Hasil penelitian adalah Meskipun di CV Merapi sebagian besar manajernya sudah menerapkan gaya komunikasi yang asertif akan tetapi masih ada sebagian kecil di beberapa divisi yang masih kurang asertif. Persoalan yang cenderung sering terjadi yaitu bahwa struktur fungsi dan	Penelitian ini menggunakan metode yang sama digunakan dengan yakni menggunakan pendekatan kuantitatif	Namun dalam penelitian yang dilakukan penulis hanya menggunakan variabel perilaku asertif kepala sekolah, berbeda dengan penelitian yang di lakukan

			jabatan sering menjadi penghalang bagi terjalannya komunikasi yang baik dan terbuka.		Khairunnisya Solikhah yang menggunakan dua variabel dependen yaitu asertivitas komunikasi manajer dan iklim organisasi.
3.	Suci Qurrotu 'Aini (2018)	Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan di MINU WARU 1 Sidoarjo	Hasil dari penelitian tersebut ialah mengimplikasikan bahwa perempuan dapat memiliki kemampuan perilaku asertif dalam kepemimpinannya sehingga berhasil dalam memimpin lembaga pendidikan. Penelitian ini juga menjelaskan tentang perlunya dilakukan penelitian yang lebih luas tentang sejauh mana perilaku	Penelitian ini menggunakan Pembahasan yang sama, menggunakan Pembahasan mengenai asertif seorang pemimpin kuantitatif	Namun dalam penelitian yang dilakukan penulis hanya menggunakan variabel perilaku asertif kepala sekolah, berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut

			asertif perempuan dibandingkan dengan laki-laki, dan sejauh mana dampak perilaku asertif terhadap keberhasilan sekolah.		yang menggunakan 1 variabel.
4.	Irfansyah (2023)	Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smkn 15 Jakarta Skripsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMKN 15 Jakarta. Komunikasi interpersonal kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan dengan Fhitung sebesar 19,833 lebih besar dari Ftabel 5% sebesar 4,08. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah	Kedua penelitian pentingnya komunikasi kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Penelitian tentang komunikasi interpersonal menilai bagaimana interaksi ini mempengaruhi kinerja guru, sementara penelitian	Penelitian tentang komunikasi interpersonal lebih luas dan mencakup berbagai aspek interaksi antara kepala sekolah dan guru, seperti empati. Sebaliknya, penelitian tentang judul skripsi yang saya teliti ialah komunikasi asertif lebih spesifik pada

			secara simultan mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 15 Jakarta dalam uji koefisien 58,1% dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil perhitungan tersebut maka terdapat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 15 Jakarta	komunikasi asertif fokus pada bagaimana gaya komunikasi ini dapat membantu dalam mengelola konflik.	cara kepala sekolah mengekspresikan diri secara tegas dan jelas dalam konflik.
5.	Kasio (2020)	Pengaruh perilaku asertif Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Cisoka kabupaten Tangerang	Adapun hasil penelitiannya ialah menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Namun, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan konflik yang ada di Lembaga pendidikan pada tapi juga berfokus pada motivasi kerja	Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pentingnya perilaku asertif Kepala Sekolah	sebelumnya fokus terhadap motivasi kerja guru sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada

			<p>yang di mana di penelitian ini berfokus terhadap motivasi kerja . Adapun populasi dari penelitian ini 57 orang dan Pengambilan sampel penentuan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi, yang menjadi kriteria dalam penentuan sampel dalam penentuan ini yaitu guru yang mengajar lebih dari enam bulan atau satu semester di SMP Negeri 1 Cisoka. Model empiris berupa analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui</p>		<p>pengelolaan konflik para guru</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------

			pengaruh secara parsial maupun simultan seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen dengan pendekatan SPSS.		
6.	Aprilya Dwiyanti (2022)	Perilaku Asertif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MI Miftahul Ulum 02 Rowosari	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan perilaku asertif kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Miftahul Ulum 02 Rowosari sebagai berikut, 1) Dalam menerapkan perilaku asertif kepala sekolah di MI Miftahul Ulum 02 Rowosari sudah baik, dimana dalam aspek permintaan beliau selalu berperilaku dan bertutur kata dengan baik, mengikutsertakan selalu guru dalam mengambil	Kedua penelitian tekanan peran kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Mereka mengeksplorasi bagaimana gaya komunikasi kepala sekolah, baik itu asertif atau interpersonal, mempengaruhi aspek-aspek	Penelitian tentang perilaku asertif lebih fokus pada bagaimana kepala sekolah mengekspresikan diri secara tegas dan jelas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Sebaliknya, penelitian mengenai pengelolaan

			keputusan, jarang memberikan kalimat penolakan, memberikan kata pujian selalu terhadap para guru yang telah baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya disekolah, dan baik dalam mengekspresikan diri.	penting dalam lingkungan sekolah, seperti motivasi kerja guru dan pengelolaan konflik.	konflik lebih menyoroti bagaimana komunikasi asertif dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik di antara para guru.
7.	Rif'atul Fadhilah (2020)	Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Keluarga Terhadap Perilaku Asertif Pada Pelajar Sma Negeri 6 Palembang	Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang baik dan terbuka antara anggota keluarga, terutama antara orang tua dan anak, memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan perilaku asertif pada pelajar. Ketika anak merasa didengar dan dipahami, mereka	Kedua penelitian pentingnya komunikasi dalam konteks pendidikan. Penelitian pertama fokus pada komunikasi dalam keluarga, sedangkan penelitian saya fokus pada komunikasi asertif	penelitian pertama fokus pada lingkungan keluarga sebagai konteks komunikasi, sementara penelitian saya fokus pada

			<p>lebih cenderung untuk mengutarakan pendapat dan merasakan mereka dengan percaya diri.</p>	<p>yang dilakukan oleh kepala sekolah. Keduanya menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku individu, baik itu siswa maupun guru.</p>	<p>lingkungan sekolah dan interaksi antara kepala sekolah dan guru. Hal ini menunjukkan perbedaan konteks sosial yang mempengaruhi hasil penelitian.</p>
8.	Mufarrohah Fatihatul (2020)	<p>Pengaruh Komunikasi Persuasif dan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang kota Tangerang Selatan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang secara parsial maupun</p>	<p>Penelitian saya menekankan peran kepala sekolah dalam mempengaruhi aspek penting di lingkungan pendidikan. Dalam penelitian pertama,</p>	<p>memiliki fokus yang berbeda meskipun keduanya berkaitan dengan peran kepala sekolah. Penelitian pertama meneliti bagaimana</p>

			<p>simultan. Dan erdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru, dengan koefisien determinasi (R²) 0,377 atau sama dengan 37,7%. Persamaan regresi $69,005 + 0,250 X_1 + 0,211 X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap peningkatan skor komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru, sebesar 69,46.</p>	<p>kepala sekolah berperan dalam meningkatkan etos kerja guru melalui komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional.</p>	<p>komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan etos kerja guru, bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, penelitian saya lebih spesifik pada komunikasi asertif, yang bertujuan untuk membantu guru mengelola</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					konflik di antara mereka.
9.	Syaifulloh Nugroho (2020)	Kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kontribusi komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 64,9%, kontribusi keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 80,6%, dan kontribusi komunikasi dan keterampilan	keduanya mengeksplorasi bagaimana komunikasi dari kepala sekolah dapat mempengaruhi hasil yang berkaitan dengan guru, baik dalam konteks kinerja maupun pengelolaan konflik.	Perbedaannya Penelitian pertama meneliti kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Sebaliknya, penelitian saya lebih fokus pada komunikasi asertif sebagai faktor yang mempengaruhi

			<p>manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 85,8%. Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk: 1.) Mengetahui kontribusi komunikasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2.) Mengetahui kontribusi keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan 3.) Mengetahui kontribusi keterampilan komunikasi dan manajemen konflik yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan</p>		<p>manajemen konflik di antara guru.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------

			Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta		
10.	Musdalifa (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpres onal Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Luwu Walengrang	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai thitung sebesar 5,287, yang lebih besar dari t tabel (1,683) dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, komunikasi interpersonal juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun komunikasi interpersonal secara simultan memberikan kontribusi	Penelitian kedua menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam mempengaruhi aspek-aspek penting di lingkungan pendidikan, baik itu kinerja guru atau manajemen konflik.	Penelitian pertama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara keseluruhan, sementara penelitian saya lebih fokus pada pengaruh komunikasi asertif terhadap manajemen konflik di antara guru.

			terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun ada faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.		
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

