

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik dalam kehidupan sosial sering terjadi, baik itu konflik dengan dirinya sendiri, konflik antarpersonal, dan konflik individu dengan organisasi. Konflik dapat berakibat positif maupun negatif, hal ini tergantung pada pengelolaannya. Konflik dapat berakibat sebagai motivasi dalam bekerja, apabila konflik itu dikelola dengan baik, Sebaliknya konflik bisa berakibat perselisihan atau pertengkaran apabila tidak dapat dikelola dengan baik (Kusworo, 2019).

Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 2 tahun 2015 tentang peraturan pelaksanaan undang-undang nomor 7 tahun 2012 tentang penanganan konflik sosial (Pemerintah Republik Indonesia, 2015). Pada pasal (2) mengenai Pencegahan Konflik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui: a) memelihara kondisi damai dalam masyarakat; b) mengembangkan sistem penyelesaian secara damai; c) meredam potensi Konflik; dan d) membangun sistem peringatan dini. Dalam peraturan tersebut, konflik harus dikelola, melalui mencegah potensi munculnya konflik dengan memelihara masyarakat yang damai dan membangun system peringatan sedari awal agar pihak yang berkonflik segera damai.

Dalam pendidikan konflik juga sering terjadi, baik itu antara siswa dengan siswa lainnya, antara guru dengan siswa, antara guru dengan guru, ataupun antara siswa atau guru dengan kebijakan di lembaga pendidikan (Nadziro et al., 2023). Apabila konflik tidak diselesaikan dengan baik, maka proses pendidikan dan pembelajaran tidak dapat berjalan dengan efektif. Konflik apabila sampai berkepanjangan, maka dapat mempengaruhi terhadap perkembangan psikologi peserta didik, sehingga peserta didik tersebut tidak dapat mengikuti pembelajaran di sekoloah dengan baik. Peserta didik juga tidak dapat mengikuti pembelajaran dengan baik dikarenakan ada konflik juga antara dirinya dengan keluarganya, sehingga hal emosional tersebut terbawa ke sekolah dan menjadi penyebab tidak adanya motivasi belajar dalam diri peserta didik.

Terdapat kasus konflik antara guru dengan kepala sekolah di SMAN 17 Makassar, dengan melibatkan siswa untuk melakukan aksi demo terhadap sekolah (Syahidallah, 2023). Terdapat beberapa faktor penyebab konflik itu berlangsung; pertama mengenai kepemimpinan kepek, kedua dugaan oknum guru yang menggerakkan aksi demonstrasi di sekolah, Indikasinya kuat ke sana. Kedua, akibat adanya dugaan penyelewengan dana BOS oleh kepala sekolah. Oleh sebab itu, oknum guru melakukan pergerakan demo dengan melibatkan para siswa. Kasus tersebut menggambarkan apabila konflik itu berkepanjangan, tidak diselesaikan dengan cepat, maka akan menyebabkan penderitaan dan aksi balas dendam.

Cara mencegah konflik terjadi atau berkepanjangan yaitu dengan pengelolaan konflik atau manajemen konflik (Taufiquzzaman et al., 2021). Manajemen konflik merupakan suatu pendekatan yang bertujuan pada proses penyelesaian konflik melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, termasuk berbagai bentuk komunikasi (termasuk tindakan) terhadap pihak-pihak yang berkonflik. Kepala sekolah harus mempunyai keterampilan manajemen konflik, karena konflik seringkali terjadi saat proses pendidikan. Manajemen konflik menjadi unsur yang penting bagi lembaga pendidikan, sehingga proses pendidikan dapat berjalan secara optimal (Tanur et al., 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di bulan Mei, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bandung. Terdapat beberapa jenis konflik berdasarkan tingkatan; pertama konflik siswa dengan siswa, kedua konflik siswa dengan guru, ketiga konflik guru dengan guru, keempat konflik sekolah dengan masyarakat. Konflik siswa dengan siswa di setiap sekolah pasti sering terjadi. Level konflik setiap jenjang pendidikan berbeda-beda. Apabila pada jenjang sekolah dasar, level konflik antar siswa masih kecil.

Berdasarkan studi pendahuluan di lokasi penelitian, konflik siswa dengan siswa sering terjadi, seperti contoh; sikap saling mencomoooh, menyakiti dengan perkataan dan perbuatan, menghina orang tua, dan lain sebagainya. Dalam

mengatasi hal seperti ini, pihak sekolah melakukan kegiatan rohani, seperti sholat dhuha yang diiringi oleh pemberian ceramah atau nasihat dari guru atau kepala sekolah mengenai sikap di sekolah. Apabila terdapat siswa yang memberikan sikap yang tidak terpuji kepada temannya, maka akan diberikan hukuman oleh pihak sekolah.

Lalu konflik yang terjadi di lokasi penelitian adalah konflik siswa dengan guru. Konflik nya dapat berupa siswa tidak senang kepada guru ataupun sebaliknya. Hal itu disebabkan karena masalah di luar sekolah dibawa ke pembelajaran di ruang kelas, sehingga menghasilkan guru tidak semangat dalam mengajar, murid tidak fokus dalam belajar, dan lain sebagainya. Cara kepala sekolah mengatasinya dengan memberikan pembinaan berupa motivasi bahwasannya guru itu menjadi teladan bagi murid nya, maka guru harus mengajar dengan totalitas dan professional. Lalu para guru juga terkadang mengalami kesulitan mengajar di salah satu kelas.

Kemudian terdapat konflik guru dengan guru yang lainnya. Seperti halnya guru yang dekat dengan kepala madrasah merasa dirinya paling bagus, kemudian mencari sensasi kepada kepala madrasah. Kepala madrasah harus menjadi pendengar yang baik dan juga penengah, sehingga harus bersikap sportif dan professional apabila terjadi konflik antara guru atau tenaga kependidikan. Kepala madrasah harus memberikan hadiah bagi guru teladan dan memberikan hukuman bagi guru yang kinerjanya kurang bagus. Hal itu ditujukan bukan hanya untuk memberikan rasa kasih sayang kepala madrasah kepada guru teladan saja, melainkan menjadi pembelajaran agar terus berkembang menjadi lebih baik.

Kemudian terdapat konflik antara sekolah dengan masyarakat seperti adanya perbedaan pendapat yang muncul di kalangan masyarakat. Masyarakat berpersepsi bahwa terdapat penyelewangan sekolah dengan menggalangan dana dari masyarakat. Padahal dalam regulasi pemerintah, bahwasannya sekolah boleh menggalang dana dari masyarakat, dan dana nya diperuntukkan untuk kepentingan sekolah, bukan kepentingan pribadi. Kenyataannya dana yang

masuk melalui bendahara komite, terdapat bukti pengalokasian dana sumbangan pendidikan dari masyarakat tersebut.

Berdasarkan hasil kajian jurnal oleh (Arisandi et al., 2017) ditemukan suatu fenomena yaitu permasalahan nya sebagai berikut: 1) Karena sebagian besar guru di sekolah adalah guru senior, mereka menganggap diri mereka lebih unggul daripada guru baru. 2) Masalah pribadi guru dibawa ke kelas, sehingga terjadi konflik antara guru. 3) Tanggung jawab sering dilakukan secara tidak konsisten, sehingga beberapa tanggung jawab terbengkalai. 4) Minimnya fasilitas di ruang guru membuat guru kesulitan mencari tempat duduk sehingga sering terlambat masuk kelas.

Konflik di sekolah dapat menimbulkan dampak positif dan negatif, serta dapat mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi tergantung sejauhmana penerapan manajemen konflik dalam mengatasi konflik (Anwar, 2018). Untuk itu, manajemen konflik sangat urgen untuk diterapkan dalam organisasi pendidikan. Berdasarkan dari kenyataan tersebut, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen konflik yang memadai, sehingga konflik yang muncul di sekolah justru akan membawa dampak positif bagi kemajuan sekolah.

Konflik diatas berhubungan dengan sumber daya manusia sekolah yang pasti terlibat. Lembaga pendidikan memiliki sumber daya yang bertanggung jawab terhad keberlangsungan pertumbuhan yaitu tenaga pendidik. Tenaga pendidik di sekolah dikenal dengan istilah guru. Guru merupakan salah satu faktor keberhasilan perkembangan peserta didik (Devianti & Sari, 2020). Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan yang baik dalam mendidik. Salah satu aspek keterampilan yaitu guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara produktif.

Produktivitas kerja merupakan suatu penilaian yang mengacu pada keterampilan atau potensi seseorang untuk diterapkan secara optimal agar mencapai hasil kerja yang lebih kreatif, inovatif, dan bermanfaat. Seorang guru dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dari segi kognitif maupun psikomotorik. Maka produktivitas kerja harus dimiliki

oleh seorang tenaga pendidik, agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan efektif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas (Mukti, 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti mewawancarai perwakilan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung, yaitu Ibu Andi Elly Holifa, S.Pd.I, ditemukan beberapa masalah yang dialami oleh para tenaga pendidik mengenai produktivitas kerja. Masalah produktivitas kerja tenaga pendidik yang terjadi, diantaranya; beberapa guru kesulitan mengelola pembelajaran khususnya di kelas satu, pelatihan yang disediakan oleh Kemenag masih kurang untuk memenuhi persyaratan naik golongan sehingga guru harus mencari pelatihan tambahan di luar sekolah, banyaknya administrasi perencanaan yang harus dipersiapkan oleh tenaga pendidik (RPP, modul pembelajaran, dan lain-lain). Produktivitas guru dalam mengajar sudah cukup baik, namun permasalahan diatas menjadi hambatan dan tantangan bagi guru dalam mengefektifkan kinerjanya.

Kesenjangan dalam penelitian ini terletak pada kurangnya pembahasan mendalam mengenai keterkaitan langsung antara manajemen konflik dan produktivitas kerja guru di lembaga pendidikan. Meskipun telah dijelaskan bahwa konflik sering terjadi di sekolah dan berdampak pada lingkungan pendidikan, belum ada studi spesifik yang mengeksplorasi bagaimana keterampilan manajemen konflik dari pihak sekolah, terutama kepala sekolah dan guru, secara langsung mempengaruhi produktivitas guru dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Selain itu, latar belakang ini juga belum menjelaskan lebih lanjut bagaimana strategi manajemen konflik yang berbeda dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, khususnya dalam menghadapi tantangan seperti masalah administrasi dan pengelolaan kelas.

Pentingnya manajemen konflik sosial dalam pendidikan sangat krusial. Konflik sosial yang tidak dikelola dengan baik bisa berdampak buruk pada suasana belajar, hubungan antarindividu, dan hasil akademik para peserta didik (Alfari & Hidayat, 2023). Manajemen konflik memiliki urgensi yang tinggi terhadap produktivitas kerja guru karena konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu proses belajar-mengajar serta menurunkan kinerja.

Manajemen konflik yang efektif membantu meningkatkan komunikasi, mengurangi stres, dan memperkuat hubungan interpersonal antar guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Dari hasil penelitian terdahulu, terdapat kebaruan dari penelitian sebelumnya yaitu pada indikator teori manajemen konflik dan produktivitas kerja yang digunakan peneliti saat ini, berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Selanjutnya pada segi responden, yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung. Selain itu, variabel bebas penelitian saat ini lebih memfokuskan pada aspek manajemen konflik dan untuk variabel terikatnya fokus pada produktivitas kerja tenaga pendidik yang tentu akan berbeda hasil penelitiannya. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk mengambil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang ditemukan selama penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis ingin menulis apakah terdapat hubungan antara Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik. Oleh karena itu, peneliti memberi judul “**Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik (Penelitian Pada Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti menulis rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen konflik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Manajemen Konflik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung.
3. Untuk Menganalisis Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun pembaca yang dapat ditinjau dari segi teori maupun praktis nya.

1. Manfaat Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi bagi kajian pengembangan teori manajemen konflik di lembaga pendidikan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan perbendaharaan karya ilmiah terkait manajemen konflik dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik yang ideal.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala madrasah dalam mengelola konflik yang terjadi ditengah-tengah proses pendidikan berlangsung.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja atau mengajar tenaga pendidik, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan untuk menguji dan mengembangkan teori-teori terkait manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik, juga menjadi acuan dan pembanding dengan topik dan fokus pada medan kasus lain untuk memperkaya temuan-temuan penelitian.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Karena luasnya ruang lingkup dan keterbatasan penulis dari segi tenaga, waktu, dan biaya, maka peneliti membatasi masalah-masalah dalam penelitian ini yakni membahas hal-hal yang berkaitan dengan “Hubungan Manajemen konflik dengan Produktivitas kerja tenaga pendidik”. Manajemen konflik sebagai variabel X (bebas) dan Produktivitas kerja sebagai variabel Y (terikat).

F. Kerangka Berpikir

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik juga dipahami sebagai suatu pendekatan yang bertujuan pada proses penyelesaian konflik melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, termasuk berbagai bentuk komunikasi (termasuk tindakan) terhadap pihak-pihak yang berkonflik. Di bawah ini merupakan beberapa indikator dari manajemen konflik menurut (Robbins, 1984) dalam (Arikuto & Lia, 2008):

a. Keterbatasan Sumber Daya

Sumber daya merupakan penggerak bagi keberlangsungan aktivitas di lembaga atau organisasi. Sumber daya terbagi menjadi dua, yaitu; sumber daya alam dan sumber daya manusia. Apabila sumber daya suatu lembaga terbatas, seperti; kurangnya tenaga kerja, kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan, ataupun kinerja pegawai tidak profesional; maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pembagian kegiatan kerja, menunjukkan bagaimana berbagai fungsi atau kegiatan saling berhubungan sampai derajat tertentu, menunjukkan struktur hirarki dan wewenang organisasi. Oleh karena itu, pemilihan pihak-pihak yang mendapatkan wewenang harus kompeten di bidang yang akan ditempatinya. Upaya menjadikan struktur organisasi yang baik meliputi asas-asas berikut; perumusan tujuan yang jelas, pembagian kerja, dan hirarki Kewenangan (Syafaruddin, 2015).

c. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang ke orang lain dalam rangka menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, dan perilaku, baik secara langsung (*face to face*) maupun tidak langsung komunikasi melalui media) (Nurhadi & Kurniawan, 2017). Komunikasi menjadi suatu indikator dalam pengelolaan konflik, karena Langkah pertama dalam mengelola konflik adalah dengan proses komunikasi yang baik antar individu yang terlibat konflik.

d. Perbedaan Individu

Perbedaan individu merujuk pada bedanya kemampuan, karakteristik, sifat, dan ciri seseorang dengan orang yang lainnya (Bebasari & Suhaili, 2022). Dalam memahami perbedaan individu, organisasi perlu mengetahui “teori sifat kepribadian model lima besar” yang terdiri dari lima hal, yaitu terbuka terhadap hal-hal baru, sifat berhati-hati, ekstraversi, mudah akur dan mudah bersepakat, dan neurotisme (Sari et al., 2024);

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan aktivitas yang menghubungkan antara (input) yang diperlukan dengan hasil organisasi. Cara meingkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu menghasilkan lebih banyak output yang berkualitas (Hery, 2020). Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain (Cascio, W.F. 1998):

a. Kemampuan

Kemampuan yaitu ketika karyawan dapat berkembang menjadi profesionalis dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, kemampuan seorang tenaga pendidik disebut dengan kompetensi.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai,

Keinginan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja

lembaga salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut

c. Semangat kerja

Semangat kerja yaitu suatu upaya memperbaiki proses yang lebih baik dari kemarin serta meningkatkan kinerja kerja. Seseorang perlu mengetahui gejala turunnya semangat kerja dengan indikasi berikut; tingkat absensinya tinggi, kegelisahan dimana-mana, tingkat perpindahan pekerja yang tinggi, tuntutan yang seringkali terjadi, dan pemogokan kerja (Bintoro & Daryanto, 2017).

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan upaya memperbaiki dan mengasah diri dari segi keterampilan dan kepribadian yang lebih profesional untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui Langkah pengembangan diri, pegawai akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap pegawai akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat (Amaliyah & Rahmat, 2021)..

e. Mutu

Mutu yaitu berusaha menghasilkan kualitas yang baik dari yang sebelumnya. Dalam dunia pendidikan, mutu pendidikan dikaitkan dengan akreditasi yang bernilai unggul. Tenaga pendidik dinyatakan bermutu apabila; memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, menciptakan lulusan yang berprestasi, berakhlak, suasana kelas yang nyaman dan aktif, serta senantiasa mengembangkan keterampilannya.

f. Efisiensi

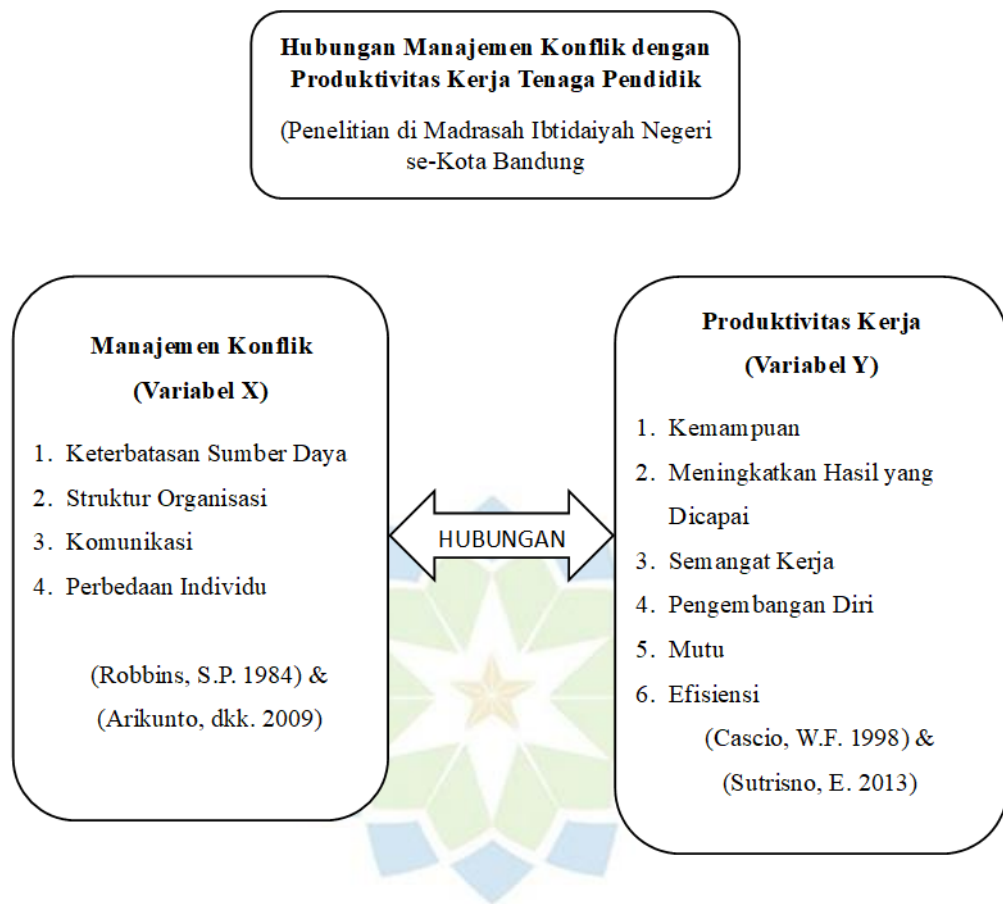
Efisiensi yaitu membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama proses kerja. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Seseorang dinyatakan efisien dalam bekerja apabila dapat mencapai tujuan dengan memaksimalkan sumber daya, waktu, tenaga, dan pikiran yang dipergunakan (Suryadi et al., 2018).

3. Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik

Manajemen konflik merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik melalui proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, termasuk berbagai bentuk komunikasi (termasuk tindakan) terhadap pihak-pihak yang berkonflik (Herdiansyah, 2014). Sementara produktivitas kerja merupakan suatu penilaian yang mengacu pada keterampilan atau potensi seseorang untuk diterapkan secara optimal agar mencapai hasil kerja yang lebih kreatif, inovatif, dan bermanfaat. Dari segi konsep bahwa produktivitas kerja lebih ke menilai kinerja, sementara manajemen konflik membahas akan proses mengelola konflik dengan baik (Devi et al., 2023).

Kemudian dari segi indikator, manajemen konflik dan produktivitas kerja sama-sama melihat dari sikap seseorang dalam bekerja. Konflik dapat terjadi salah satunya apabila terjadi perbedaan pendapat, dan timbulnya sikap egois yang memunculkan konflik (Nadziro et al., 2023). Konflik juga berarti tantangan kerja kedepannya, sehingga akan berhubungan dengan kinerja seseorang yang produktif akan menghadapi tantangan dengan persiapan yang matang. Berdasarkan asumsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja seseorang akan meningkat apabila konflik yang melibatkan dirinya didalam organisasi telah dikelola dengan baik.

Dengan demikian secara skematis kerangka pemikiran tersebut dapat berbentuk sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik

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, 2015a). Hipotesis pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Ha : Terdapat Hubungan antara Manajemen konflik dengan Produktivitas kerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung

Ho : Tidak Terdapat Hubungan antara Manajemen konflik dengan Produktivitas kerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung.

Dengan Rumusan sebagai berikut:

Ha : $\rho = 0$ Ho : $\rho \neq 0$

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi digitalisasi madrasah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah aliyah negeri kota bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tema, fenomena, dan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menemukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan, dari segi variabel, permasalahan, ataupun proses pengelolaannya. Beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya :

Tabel 1. 1. Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| 1. | (Faishol, 2016) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) | Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,544 berada dalam interval 0,40 – 0,599 maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan sedang. Setelah mengetahui hubungan keeratan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan, maka dapat diketahui juga seberapa besar pengaruh manajemen konflik terhadap | Mempunyai variabel X dan Y yang sama yaitu manajemen konflik dan produktivitas kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif | Mencari pengaruh, sementara penelitian ini yang dicari adalah korelasi atau hubungan. Lingkup lokasi penelitian nya pendidikan tinggi, sementara penelitian ini lokasi nya pendidikan dasar. |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|---|
| | | <p>produktivitas kerja karyawan. Dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) yang diperoleh sebesar 0,287 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan 28,7% dipengaruhi oleh manajemen konflik, adapun sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini</p> | | |
| 2. | <p>(Nuvus, 2022) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts Pesantren Sabilil Muqorrobin (Psm) Suka Agung, Way Kana</p> | <p>Kontribusi pengaruh variabel manajemen konflik terhadap variabel produktivitas kerja guru sebesar 44,4 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, diperoleh hasil uji signifikansi variabel yang menunjukkan angka sebesar $t = 3,791$ dibandingkan dengan tabel nilai-nilai pada d.k (drajat kebebasan) $n-2 = 20-2 = 18$ nilai pada taraf 5% menunjukkan angka sebesar 2,10 yang berarti bahwa hasil hitung lebih besar dari angka tabel atau $3,791 > 2,10$ (keputusan : Tolak H_0). Artinya pada taraf 5 % terdapat cukup bukti bahwa variabel manajemen konflik</p> | <p>Mempunyai dua variabel yang sama yaitu manajemen konflik dan produktivitas kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> | <p>Mencari pengaruh, sementara penelitian ini yang dicari adalah korelasi atau hubungan. Lingkup lokasi penelitian nya pendidikan menengah, sementara penelitian ini lokasi nya pendidikan dasar.</p> |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| | | berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja guru. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti yaitu ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Sabilil Muqorrobin (PSM) Suka Agung Way Kanan, semakin baik manajemen konflik maka produktivitas kerja guru akan semakin meningkat. | | |
| 3. | (Andanan, 2018) Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 02 Tanggamus | hasil penelitian bahwa adanya pengaruh cukup signifikan antara manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus Kabupaten Tanggamus, dari hasil perhitungan diperoleh = 0,42. Maka antara Manajemen konflik dengan produktivitas kerja guru terdapat pengaruh yang cukup erat, karena 0,42 (r hitung) lebih besar dari 0,349 (r tabel) pada taraf signifikansi 5%. Jika terdapat kemajuan dari faktor manajemen konflik sebesar 0,42 maka diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja guru. Dari hasil | Mempunyai variabel bebas dan terikat yang sama yaitu manajemen konflik dan produktivitas kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif | Mencari pengaruh, bukan korelasi atau hubungan, teknik analisis data terdapat perbedaan. Lingkup lokasi penelitian nya pendidikan menengah, sementara penelitian ini lokasi nya pendidikan dasar |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| | | <p>penghitungan koefisien determinasi diperoleh 17,64%, dapat penulis simpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, dengan arti semakin tinggi manajemen konflik yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru.</p> | | |
| 4. | <p>(Somantri, 2020) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Manajemen Konflik berada pada kriteria Baik dengan prosentase sebesar 81,65%, dan Produktivitas Kerja berada pada kriteria Baik dengan prosentase sebesar 71,57%. Adapun Hubungan Manajemen Konflik dan Produktivitas di Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,73, dalam kriteria Kuat. Dan Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas di Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang diperoleh nilai koefisien sebesar 53%, sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor-</p> | <p>Mempunyai variabel bebas dan terikat yang sama yaitu manajemen konflik dan produktivitas kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p> | <p>Mencari pengaruh, bukan korelasi atau hubungan, teknik analisis data terdapat perbedaan. Lingkup lokasi penelitiannya kantor kecamatan, sementara penelitian ini lokasi nya pendidikan.</p> |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|
| | | faktor lain yang tidak diteliti (faktor epsilon). | | |
| 5. | (Mauliya & Suyadi, 2022) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pendidik di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus MA Sabilunnajah Prambon Sidoarjo) | Hasil menunjukkan nilai signifikansi dalam uji T sebesar $Sig > 0,000 > 0,05$ dan $F_{hitung} 4,54 > \text{dari } F_{tabel} 4,29$. 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. | Persamaan variabel penelitian yaitu membahas pengelolaan konflik dan produktivitas kerja pendidik. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. | Lokasi penelitian yang diteliti lingkup pendidikan menengah tinggi, sedangkan di penelitian ini yaitu pendidikan dasar. Meneliti tentang pengaruh, sedangkan penelitian ini mencari hubungan antar variabel |
| 6. | (Hulu Toronasokhi et al., 2021) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap | Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik mempengaruhi secara positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung | Mempunyai variabel bebas dan terikat yang sama yaitu manajemen konflik dan produktivitas | Mencari pengaruh, bukan korelasi atau hubungan, teknik analisis data terdapat perbedaan. |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| | Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan | $(7.110) > t_{tabel} (1,696)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada manajemen konflik, maka produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan. | kerja. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. | Lingkup lokasi penelitiannya kantor kecamatan, sementara penelitian ini lokasi nya pendidikan. |
| 7. | (Adawiah et al., 2022) Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng | Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, Variabel manajemen konflik (X) diperoleh persamaan analisis regresi sebagai berikut: $Y = 44,066 + 0,656 X + e$. Persamaan regresi diatas menunjukkan adanya pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja. | Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menganalisis mengenai manajemen konflik dan produktivitas kerja | Lokus penelitiannya dinas pendidikan, sementara di penelitian ini adalah pendidikan tingkat dasar. Mencari pengaruh bukan korelasi. |
| 8. | (Salim et al., 2017) Analisis Pengaruh Manajemen | hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kemampuan manajerial | Persamaan variabel penelitian yaitu membahas pengelolaan | Mencari pengaruh, bukan mencari korelasi; variabel terikatnya menganalisis |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|--|
| | Konflik terhadap Efektivitas Pengelolaan SD di Kab. Kutai Kartanegara | terhadap efektivitas pengelolaan sekolah dengan hasil uji F hitung $78,794 > 3,875$ Ftabel dengan $\text{sig} = 0,000 < 5\%$ ini berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas pengelolaan sekolah. Hasil uji determinan 0,220 ini dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 22,0% variabel efektivitas dapat dipengaruhi oleh variabel manajemen konflik dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini | konflik, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di tingkat pendidikan dasar | mengenai efektivitas, objek penelitiannya mengenai pengelolaan sekolah, bukan tentang pendidik |
| 9. | (Zebua, 2022) Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung $5.866 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1.694 dengan df: $n-k-1 (34-1-1)= 32$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor | Persamaan variabel penelitian yaitu membahas pengelolaan konflik, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. | Lokasi penelitian di kantor kecamatan bukan di pendidikan; variabel y menggunakan efektivitas kerja, mencari pengaruh bukan korelasi |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|---|--|
| | | Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. | | |
| 10. | (Mister, 2017) Pengaruh Efektivitas Komunikasi, Manajemen Konflik Kepala Sekolah Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kalianda | Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan efektivitas komunikasi terhadap disiplin kerja guru, (2) terdapat pengaruh signifikan manajemen konflik terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru), dan (4) terdapat pengaruh secara bersama-sama efektivitas komunikasi, manajemen konflik, dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru. | Diantara beberapa variabel, dalam thesis tersebut membahas mengenai manajemen konflik; menggunakan pendekatan kuantitatif | Lokasi penelitian pada tesis tersebut di pendidikan menengah atas, sedangkan pada penelitian ini di pendidikan dasar; memiliki variabel bebas lebih dari satu, menganalisis tentang pengaruh; sedangkan di penelitian ini mencari korelasi |