

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan definisi operasional.

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan interaksi antara guru dan siswa dan tindakan yang memungkinkan terjadinya proses pembelajaran dan berkembang. Pendidikan bertujuan mengembangkan kemampuan murid untuk menjadikan manusia beriman dan manfaat untuk diri sendiri dan sesamanya. Dalam dunia pendidikan, pendidik juga mengajarkan komunikasi interpersonal. Siswa dilatih berkomunikasi kepada orang dengan baik, antara guru dengan guru, guru dan siswa, antar siswa maupun antar anggota sekolah.

Sekolah memerlukan kompetensi untuk memimpin dan mengelola lembaga secara benar. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki adalah kemampuan manajerial. Kompetensi manajerial mengharuskan agar kepala sekolah mampu merencanakan, mengatasi, dan mengelola asset sumber daya yang ada di sekolah. Kompetensi manajerial ini untuk menciptakan iklim atau budaya sekolah yang aman dan inovatif. Hal ini dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 mengenai karakteristik kompetensi manajerial kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia dan non-manusia bukanlah peran yang mudah. Tugas ini membutuhkan beberapa keterampilan, yang Kimball dan Willes (Soetopo, 2010:34) bagi menjadi dua bagian: lima keterampilan dasar dan dua keterampilan tambahan. Kompetensi dasar ini meliputi keterampilan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, keterampilan proses kelompok, keterampilan manajemen sumber daya manusia, dan keterampilan evaluasi. Dua keterampilan baru yang ditambahkan adalah kemampuan untuk membuat keputusan karier dan menyelesaikan konflik yang muncul di sekolah. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik merupakan keterampilan yang dihargai oleh kepala sekolah. Sebab, dalam mengelola sumber daya yang ada, manusia sering kali menghadapi berbagai konflik, yaitu konflik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup, intraorganizational, dan interorganisasional (Soetopo, 2010:37). Konflik ini biasanya disebabkan oleh masalah terkait pengelolaan sumber daya itu sendiri. Misalnya, kurangnya sumber daya, struktur organisasi, kejelasan tugas, dll.

Komunikasi interpersonal mengacu pada proses pengiriman dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih, baik formal maupun informal (Rahmat, 2012:46). Komunikasi interpersonal dapat didefinisikan sebagai umpan balik yang saling berhubungan yang membantu meningkatkan efektivitas hubungan individu atau interpersonal. Komunikasi interpersonal ini lebih efektif jika terjadi secara tatap muka antara dua orang atau lebih, yang memungkinkan interaksi efektif melalui transfer informasi verbal dan non-verbal. Semakin baik komunikasi interpersonal, semakin terbuka seseorang dapat mengekspresikan identitasnya dan semakin positif persepsi

mereka terhadap orang lain, melampaui persepsi mereka sendiri terhadap diri mereka sendiri. Semakin maju dunia pendidikan, semakin kuat pula komunikasi antar individu. Ini melibatkan komunikasi antara kepala sekolah dan rekan-rekannya, yaitu guru-guru di sekolah yang dipimpinnya. Peran kepala sekolah sangat membantu dalam mengembangkan komunikasi interpersonal. Kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki tanggung jawab manajemen tambahan dalam lembaga sekolah, mengelola proses pembelajaran dan mengelola unit pendidikan. Kepala sekolah bukan hanya seorang administrator, tetapi juga terlibat aktif dalam kegiatan dan pengelolaan sekolah, dan merupakan forum tempat terjadinya interaksi antara guru dan siswa. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk menerapkan manajemen konflik dengan mitra kerjanya, yaitu guru di sekolahnya. Sekolah selalu membutuhkan kerja sama dan kolaborasi di antara para anggotanya. Menjaga keharmonisan dalam sekolah memerlukan kepemimpinan yang memastikan tercapainya tujuan, bahkan ketika sering terjadi konflik yang mengaburkan gambaran keseluruhan. Di setiap sekolah, interaksi terjadi antara guru dan siswa yang menimbulkan konflik. Perubahan yang mendadak dapat menimbulkan konflik, misalnya, perubahan teknologi, persaingan yang ketat, perbedaan budaya dan nilai-nilai, serta perbedaan kepribadian pribadi.

Konflik juga berhubungan erat dengan emosi manusia. Ini termasuk perasaan diabaikan, tidak dihargai dan diremehkan, serta frustrasi berlebihan akibat beban kerja dan kebosanan. Emosi ini dapat memicu kemarahan, yang berdampak langsung pada cara menjalankan aktivitas. Selain itu, banyaknya kesalahan yang disengaja maupun

tidak disengaja dapat secara tidak langsung mengurangi produktivitas organisasi sekolah. Salah satu alasannya adalah orang-orang yang terlibat dalam organisasi sekolah memiliki kepribadian, tujuan, visi, dan gaya yang berbeda. Di sisi lain, hakikat organisasi apa pun adalah saling ketergantungan. Konflik bisa sekecil perselisihan atau sebesar pertengkaran, dan kenyataannya semua orang mengalami konflik, baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Menangani konflik dalam suatu organisasi tidak hanya memerlukan manajemen konflik, namun juga keterbukaan, kesabaran, dan perhatian dari semua pihak yang terlibat. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab manajemen konflik dan harus mampu merespon dan menyelesaikan konflik dengan menggunakan manajemen konflik sebagai alat untuk mencapai tujuan sekolah.

“Manajemen konflik adalah proses mengelola perbedaan atau konflik kepentingan untuk mencapai resolusi yang memuaskan semua pihak” (Robbins & Judge, 2017:45). Semakin baik orang menangani konfliknya, semakin baik pula kinerja mereka. Apabila kepala sekolah dan guru mampu mengelola konflik dengan baik, diharapkan kinerja guru akan meningkat dan lebih bermanfaat.

Guru merupakan garda terdepan kemajuan dunia pendidikan, oleh karena itu kinerja guru merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas guru juga mempengaruhi prestasi dan perkembangan akademik siswa. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti ruang dan infrastruktur serta faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang, yang berujung pada peningkatan mutu pembelajaran (Burhanudin, 2005, *Jurnal Pendidikan*, 12(2), 34-45).

"Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan profesional guru. "Kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan mendorong guru untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi siswa (ASCD, 2020).

Begitu juga dengan faktor kepemimpinan, kepemimpinan akan berhasil apabila seorang pemimpin atau kepala sekolah mampu membantu dalam manajemen konflik antara guru dengan guru yang lainnya. Sehingga guru-guru merasa nyaman dengan lingkungannya karena tidak memiliki konflik dengan rekan kerjanya. Dengan adanya kondisi lingkungan yang baik dan kepala sekolah yang mampu dalam manajemen konflik, harapannya kinerja guru akan semakin optimal. Jika kinerja guru sudah optimal, harapannya adalah menghasilkan siswa atau peserta didik yang berprestasi.

Kondisi lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Jika kondisi lingkungan antara rekan sejawat antar elemen guru ataupun kepala sekolah dengan guru baik, maka lingkungannya pun akan semakin harmonis. Keterampilan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik yang baik yang dimiliki kepala sekolah akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan dari masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah manajemen konflik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan manajemen konflik kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.
2. Menguji pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru.
3. Menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi guru dan kepala sekolah di Gugus IV hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan kualitas interaksi, menciptakan

lingkungan kerja yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

2. Bagi Sekolah Dasar di Kabupaten Pasuruan, hasil penelitian bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komunikasi interpersonal kepala sekolah yang efektif dan kemampuan manajemen konflik yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru. Sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk mengidentifikasi area spesifik yang perlu ditingkatkan dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah.
3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan bisa dijadikan dasar untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang lebih terarah bagi kepala sekolah. Pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal yang positif dan strategi manajemen konflik yang konstruktif. Selain itu hasilnya juga bisa menjadi masukan berharga dalam penyusunan atau revisi standar kompetensi kepala sekolah, khususnya dalam aspek komunikasi dan manajemen konflik. Hal ini akan membantu dalam proses rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja kepala sekolah.
4. Bagi Direktorat Sekolah Dasar, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana efektivitas komunikasi interpersonal dan kemampuan manajemen konflik kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru. Direktorat dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih terfokus dan efektif bagi para kepala sekolah di seluruh Indonesia. Pelatihan ini dapat membekali kepala

sekolah dengan strategi komunikasi yang lebih baik dan teknik manajemen konflik yang konstruktif.

5. Peneliti berikutnya, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi peneliti berikutnya dengan menyediakan fondasi pengetahuan yang kuat mengenai topik tersebut, panduan metodologis yang relevan dan teruji serta pemahaman yang lebih mendalam tentang implikasi praktis dan kebijakan dalam konteks pendidikan Indonesia.

1.5 Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan variabel-variabel penelitian maka perlu dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel penelitian tersebut.

1. Komunikasi interpersonal merupakan suatu bentuk komunikasi yang terjadi antara individu-individu dengan tujuan saling memengaruhi, memahami, dan menciptakan hubungan yang lebih baik.
2. Manajemen konflik adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam rangka mencegah, menghindari terjadinya konflik serta mengurangi resiko dan tidak mengganggu kinerja organisasi.
3. Kinerja guru adalah prestasi kerja guru dalam hal kualitas proses pembelajaran, efektivitas, dan efisiensi proses pembelajaran, produktivitas guru dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, semangat kerja guru, dan kepuasan guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah

