

# PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Siti Rodiah  
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
sitirodiah182@gmail.com

## Abstract

*This study aims to determine the influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are  $0.045 < 0.05$ , so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.*

**Keywords:** Covid-19, Conflict, Stress

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan Uji-t untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

**Kata Kunci:** Covid-19, Konflik, Stres

## PENDAHULUAN

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan “kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19,” demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja Work From Home berdasarkan 4 provinsi di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia).



**Gambar 1** Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan (Collage, 2004). Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi

untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi<sup>3</sup>. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Disamping itu Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika Serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi

stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji

gejala atau fenomena yang diamati. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu guru MA Al-Ma'arif sebanyak 26 orang.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: “Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Handoko H. T., 2011)

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19

No	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%

7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

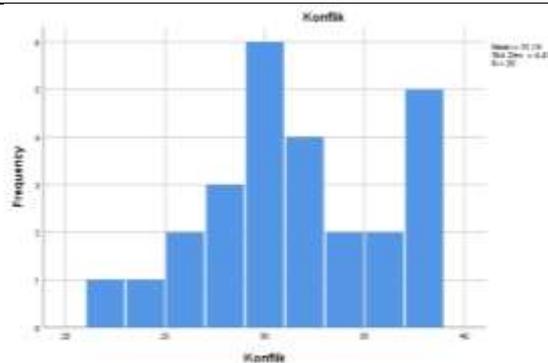
**Tabel 2.** Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19

No.	Pernyataan Jenis	Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
		SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

**Tabel 3.** Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata <sup>2</sup>	Item	Rata <sub>2</sub>
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				

4	(+)	10	15	1	0	3,35	2,5
Skor		4	3	2	1		
5	(+)	3	14	9	0	2,77	2,5
Skor		4	3	2	1		
6	(+)	9	14	3	0	3,23	2,5
Skor		4	3	2	1		
7	(+)	5	19	1	1	3,08	2,5
Skor		4	3	2	1		
8	(+)	10	15	0	1	3,31	2,5
Skor		4	3	2	1		
9	(+)	7	18	1	0	3,23	2,5
Skor		4	3	2	1		
10	(+)	4	19	3	0	3,04	2,5
Skor		4	3	2	1		



**Gambar 2.** Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan

sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (*intrapersonal conflict*). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal (*interpersonal, structural, strategic*). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustrasi. Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumber-sumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam ideologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi

terhadap kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

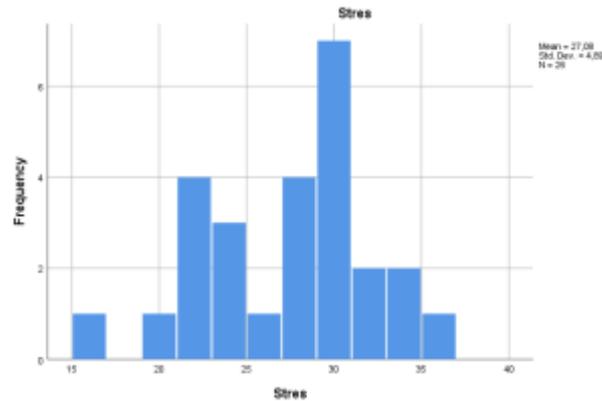
**Tabel 5.** Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%

20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%
----	---------	---	---	----	---	----	---	-------	-------

**Tabel 6.** Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata <sup>2</sup>	Item	Rat <sup>2</sup>
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



**Gambar 3.** Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Covid-19

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress. Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eustres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stress, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab

stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stres, yakni: (a) Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi. (b) Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stres: Mengonsumsi alkohol dan narkoba, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan pengujian normalitas dan homogenitas data terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig.  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Covid-19

		<b>Correlations</b>	
		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu  $0,045 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

## **KESIMPULAN**

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik dan stres guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya: memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description; emberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga; menyarankan kepada tenaga

pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah terjadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah.

#### DAFTAR PUSAKA

- Collage, B. (2004). *Work Life Balance and Working Home*.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.