

POLA PENYELESAIAN MASALAH INTERNAL DI SEKOLAH

(Studi kasus pada SMA Negeri dan SMA Swasta di Kabupaten Wonosobo)

Oleh: Akhmad Aziz Safarudin (NIM.08112081)

ABSTRAK

Sekolah merupakan komunitas yang kompleks. Organisasi sekolah tidak lepas dari berbagai permasalahan, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan internal organisasi. Bentuk permasalahan berupa sikap-sikap yang menyebabkan terganggunya pembelajaran yang pada akhirnya menghambat kemajuan sekolah.

Metodologi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data-data penelitian digali dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data-data yang diinginkan penulis lebih banyak menggunakan wawancara dengan menggunakan instrumen *interview* kepada warga sekolah yang relevan dengan penelitian.

Setelah data-data terkumpul dari 7 SMA Negeri dan 7 SMA Swasta yang ada di Kabupaten Wonosobo, maka penulis melakukan pemilihan-pemilihan data yang diperlukan. Selanjutnya dilakukan interpretasi dan analisa deskriptif menggunakan teori manajemen konflik dan penyelesaiannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan internal yang sering muncul dikalangan siswa meliputi kedisiplinan yang rendah, motivasi dan strategi belajar, pergaulan siswa yang kurang terkontrol. Permasalahan yang sering muncul dikalangan guru lebih banyak menyangkut strategi mengajar kepada siswa. Penyebab permasalahan yang muncul dikalangan guru dan karyawan meliputi kedisiplinan, strategi mengajar dan beban hidup. Peneliti menemukan bahwa beban hidup dapat menyebabkan permasalahan guru terutama guru-guru yang bernaung di sekolah swasta. Pada sekolah swasta, permasalahan pengelolaan sumber daya sekolah masih sering muncul antara sekolah dengan yayasan.

Pola penyelesaian masalah yang dilakukan sekolah terhadap permasalahan siswa meliputi sanksi disiplin, pembinaan, pernyataan sikap. Penyelesaian permasalahan dikalangan guru dengan pembinaan Kepala Sekolah dengan gaya kompromi dan gaya kolaborasi. Jika sekolah mempunyai masalah dengan masyarakat maka jalan pertemuan (negoisasi) lebih banyak digunakan.

Kata Kunci : *Permasalahan internal, Penyelesaian konflik, Strategi mengajar, Motivasi belajar.*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah. Perkembangan masyarakat modern menuntut bahwa sebagian tugas pendidikan dijalankan oleh institusi yang disebut sekolah. Sekolah merupakan pelaksana pendidikan yang berfungsi untuk mengaplikasikan tujuan, kebijakan, dan manajemen pendidikan.

Sebagai sebuah institusi, sekolah menjadi komunitas yang kompleks karena sekolah dihuni oleh berbagai elemen antara lain kepala sekolah, para guru, karyawan dan siswa.

Kompleksitas komunitas sekolah membutuhkan organisasi yang baik dalam rangka melakukan perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan yang berlangsung di Indonesia adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab¹. Terbentuknya kultur sekolah yang baik dalam kerangka peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan kemampuan kerja sama yang sinergis diantara elemen-elemen sekolah. Kerja sama yang baik dalam institusi dapat tercipta apabila terjadi gotong royong antar individu dalam mencapai tujuan bersama.

Layaknya suatu organisasi, dunia pendidikan juga tidak lepas dari permasalahan. Timbulnya permasalahan tidak hanya datang dari luar sekolah namun dapat pula muncul dan berkembang dari dalam (internal) sekolah. Untuk mengatasi masalah yang berkembang secara internal di sekolah dibutuhkan strategi pemecahan masalah sehingga masalah yang berasal dari dalam sekolah (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal) sekolah dapat terselesaikan dengan baik.

Bentuk-bentuk permasalahan internal sekolah dapat menyebabkan salah faham, kebencian, masa bodoh (apatis) diantara pihak-pihak yang bermasalah.

Pemicu timbulnya masalah atau konflik dapat terjadi pada hal-hal yang kecil namun dapat berakibat tajam. Berikut beberapa permasalahan internal yang dapat terjadi di sekolah.

Orang yang bermasalah	Pemicu masalah
Siswa dengan Siswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. masalah pergaulan selain jenis 2. olok-olok panggilan nama 3. rumor yang berkembang diantara mereka 4. pemberian nilai yang dianggap tidak adil 5. perebutan kepemimpinan organisasi intra sekolah 6. kepemilikan 7. perkelahian 8. pelaksanaan piket
Orang tua dengan orangtua	<ol style="list-style-type: none"> 1. masalah supervisi guru terhadap siswa 2. aturan disiplin yang ditetapkan 3. penyalahan orang lain
Guru dengan Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. beban kurikulum 2. sumberdaya sekolah 3. strategi mengajar 4. gaya pribadi guru 5. penilaian kinerja guru
Orang tua dengan Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengelolaan siswa 2. kelas atau alokasi pengelompokan siswa 3. kebutuhan individual anak 4. masalah kepribadian 5. tuntutan pembelajaran sekolah 6. tuntutan pekerjaan rumah
Guru dengan Siswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. beban pekerjaan 2. pekerjaan rumah 3. ketepatan kehadiran 4. tanggung jawab sekolah 5. perilaku yang ditetapkan
Guru dengan Kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. kondisi kerja 2. alokasi penugasan 3. alokasi anggaran

Daftar diatas diadopsi dari pemikiran Gunaryotentang Resolusi Konflik di Sekolah.² Kemudian dikembangkan oleh penulis sesuai fakta permasalahan sekolah yang sering terjadi.

Permasalahan internal sekolah tersebut dapat menjadi konflik tersendiri, jika tidak terselesaikan dapat mengganggu situasi kerja dan pembelajaran. Kegagalan dalam menyelesaikan permasalahan yang menimpa sekolah dapat pula menyebabkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap sekolah.

Panggabean menyebutkan bahwa masalah yang sering menghinggapi siswa di sekolah diantaranya tawuran (perkelahian pelajar secara kelompok), dan bentuk-bentuk kekerasan lainnya seperti kenakalan siswa di sekolah, kejahatan jalanan, *bullying* (intimidasi), serangan seksual, prasangka buruk, dan stereotip negatif.³

Berdasarkan paparan diatas, kajian terhadap friksi, perselisihan, konflik atau apapun definisi yang terjadi secara internal dalam institusi pendidikan perlu dilakukan. Untuk memulainya dapat dilakukan dari satu lembaga atau sekolah tertentu yang didalamnya mengindikasikan adanya konflik. Kasus yang terjadi di dalam satu sekolah memang tidak serta merta merepresentasikan lembaga pendidikan secara general, tetapi unsur-unsur atau faktor-faktor yang sama dapat dijadikan sebagai acuan, meskipun bersifat tentatif.

Penulis ingin mengurai lebih jauh melalui penelitian tentang pola-pola penyelesaian masalah internal sekolah di Kabupaten Wonosobo. Berkaitan dengan asumsi tersebut, penulis menentukan SMA Negeri dan SMA Swasta yang ada di Kabupaten Wonosobo tempat penelitian. Ada beberapa pertimbangan mengapa institusi SMA di Kabupaten Wonosobo ini penulis pilih.

Pertama, secara umum, Pendidikan di Kabupaten ini memerlukan penanganan yang serius dalam rangka peningkatan kualitas.

Kedua, Penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi dalam internal sekolah tidak terdapat petunjuk pelaksanaannya, sedangkan masalah yang dihadapi bersifat kauistik. Sehingga membutuhkan strategi, pola dalam rangka penyelesaian permasalahan internal.

Ketiga, penyelesaian permasalahan-permasalahan internal dirasakan oleh pihak yang bersengketa tidak memuaskan.

A. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi dua permasalahan yang akan diteliti antara lain :

1. Permasalahan internal sekolah apa saja yang sering terjadi di SMA Negeri dan SMA Swasta di Kabupaten Wonosobo ?
2. Bagaimana pola penyelesaian masalah internal pada sekolah di SMA Negeri dan SMA Swasta di Kabupaten Wonosobo ?

B. Tujuan Penelitian

Penulis mempunyai tujuan mengapa meneliti pola penyelesaian masalah internal sekolah pada SMA Negeri dan SMA Swasta di Kabupaten Wonosobo antara lain:

1. Mengetahui permasalahan internal apa saja yang sering muncul di SMA Negeri dan SMA Swasta di Kabupaten Wonosobo.
2. Mendiskripsikan pola penyelesaian masalah internal sekolah pada SMA Negeri dan Swasta di Kabupaten Wonosobo.

C. Signifikansi

Signifikansi penelitian ini antara lain :

1. Menjadi acuan bagi penanganan permasalahan internal sekolah atas kasus serupa yang terjadi di Sekolah atau lembaga pendidikan.

2. Memberikan referensi kepada masyarakat berkaitan dengan persoalan-persoalan yang terjadi pada lembaga pendidikan atau Sekolah
3. Bahan evaluasi bagi penyelesaian masalah internal sekolah di Kabupaten Wonosobo

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang mengkaji pola penyelesaian masalah dalam dunia pendidikan tidak banyak ditemukan. Setidaknya ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan manajemen konflik di sekolah dan di lembaga pendidikan. Yang pertama adalah tesis yang berjudul *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang* oleh Toni Zakariya.⁴

Yang kedua adalah tesis yang berjudul *Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prowoto Pati)* oleh Ahmad Zaedun.⁵

Yang ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Imam Shofwan yang berjudul *Konflik di lingkungan Kerja Guru (Hubungan antara Ukhuwah Islamiyah dengan kemampuan Guru dalam mengelola Konflik)*⁶. Lokasi penelitian ini adalah di beberapa MTsN Kabupaten Tegal yaitu di MTsN Babakan, MTsN Lebaksiu dan MTsN Slawi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mansur yang berjudul *Manajemen Konflik di lembaga Pendidikan (Studi Kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)*⁷.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini berupaya untuk mengkaji kasus-kasus secara mendalam dan tuntas. Sesuai dengan judul yaitu pola penyelesaian masalah internal sekolah maka penelitian ini bertujuan untuk memahami (*understanding*) dunia makna yang disimpulkan dalam perilaku

masyarakat dalam hal ini dunia sekolah yang meliputi SMA Negeri dan SMA Swasta menurut perspektif masyarakat itu sendiri.

1. Sumber data

Nara sumber utama yang wawancarai adalah Kepala Sekolah, Guru Bimbingan Konseling (BK), dan Siswa. Nara sumber lain Guru mata pelajaran, Orang Tua Siswa dan Masyarakat sekitar sekolah.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai pada penelitian ini, antara lain:

a. Observasi

Observasi dalam penelitian ini ingin melihat masalah internal dan penyelesaiannya dari wujud perilaku warga sekolah yang sedang mengalami atau melakukan penyelesaian masalah internal sekolah.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang tidak (mungkin) terungkap dalam observasi. Selain itu wawancara berguna sebagai pendahuluan untuk mendeteksi persoalan yang sebenarnya.

Instrumen tes atau instrumen wawancara digunakan untuk menggali data dengan pertimbangan karena nara sumber yang akan di wawancarai berjumlah banyak dan berada pada lokasi yang berbeda wilayah. Nara sumber yang ada meliputi Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, Guru Bimbingan Konseling (BK), dan Siswa pada 7 SMA Negeri dan 7 SMA Swasta yang ada di Kabupaten Wonosobo.

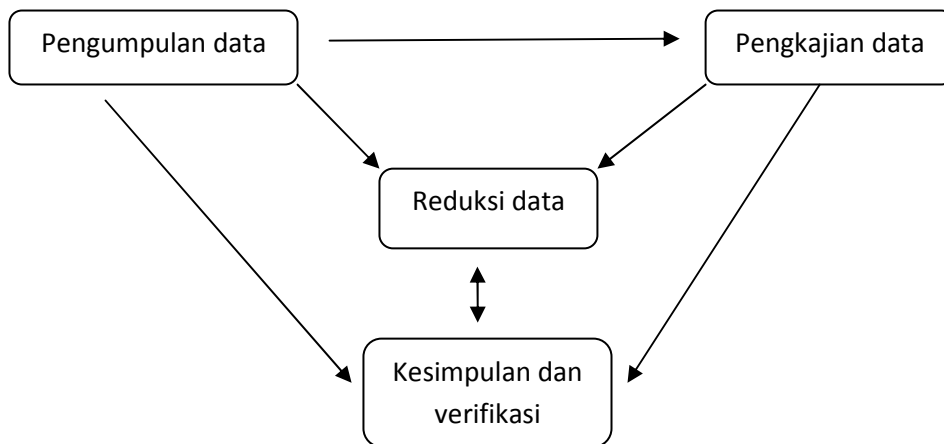
Wawancara yang akan dilakukan sebagai instrumen utama penelitian dan sebagai pemandu tahap-tahap analisis data.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data pendukung tentang catatan permasalahan yang ada, kejadian yang pernah menimpa, rekaman mekanisme penyelesaian masalah internal dan lebih khusus konflik apa yang terjadi.

3. Teknik analisis data

Analisis data menggunakan analisis data kualitatif, yaitu melakukan analisis secara interaktif. Mekanisme analisis model interaktif sebagai berikut :



II. TEORI MANAJEMEN KONFLIK DAN PENYELESAIANNYA

Kehidupan manusia di dunia ini tidak dapat dilepaskan dari komunitasnya. Ia senantiasa berkumpul dengan manusia, membentuk masyarakat dan hidup di dalamnya. Sosialisasi itu merupakan watak dasar manusia sehingga ia tidak dapat hidup tanpa sosialisasi.

Permasalahan atau konflik tidak mengenal ruang dan waktu. Konflik sosial biasanya terjadi ditengah masyarakat yang penyelesaiannya tidak cukup hanya dengan teori, tetapi membutuhkan strategi dan energi yang cukup. Konflik adalah suatu keniscayaan sejarah. Jangankan Manusia antara gigi dan lidah saja, yang posisi dan

fungsinya sudah sangat jelas, sering dijumpai kasus adanya kasus lidah tergigit gigi⁸. Proses konflik itu akan selalu terjadi di manapun, siapapun dan kapanpun. Konflik merupakan realitas permanen dalam perubahan, dan perubahan adalah realitas permanen dalam kehidupan, dan dialektika adanya konflik, perubahan dan kehidupan akan bersifat permanen pula.⁹

Al-Qur'an menyebutkan bahwa manusia sesungguhnya mempunyai potensi konflik atau masalah sehingga perlu dipecahkan. Allah berfirman :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

البقرة: ٣٠

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹⁰

Ayat diatas menggambarkan bahwa manusia berpotensi untuk membuat kerusakan, perpecahan, dan pembunuhan sesuai dengan prediksi Malaikat sebelum manusia diciptakan.

Penciptaan Manusia dengan adanya perbedaan dan kemajemukan merupakan sesuatu yang ditakdirkan pula oleh Allah SWT sebagaimana di jelaskan dalam Al-Qur'an Surat Hūd ayat 118-119 berikut :

وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً ۗ وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ ۗ إِلَّا مَن رَّحِمَ رَبُّكَ ۗ

وَلَذَلِكَ خَلَقَهُمْ... هود: ١١٨-١١٩

Jikalau Tuhanmu menghendaki, tentu dia menjadikan manusia umat yang satu, tetapi mereka senantiasa berselisih pendapat, kecuali orang-orang yang diberi rahmat oleh Tuhanmu. dan untuk itulah Allah menciptakan mereka...¹¹

Menurut Watkins, sebagaimana dikutip oleh Candra bahwa konflik dapat terjadi bila memenuhi dua hal: pertama, adanya dua pihak yang secara potensial dan praktis/operasional dapat saling menghambat. Secara potensial artinya mereka memiliki kemampuan untuk saling menghambat, sedangkan secara operasional maksudnya ialah pihak-pihak tersebut dapat mewujudkan dan ada di dalam keadaan yang memungkinkan untuk sesuatu secara mudah. Jika antar pihak tidak melihat yang lain sebagai penghambat, maka konflik tidak akan terjadi. Kedua, konflik dapat terjadi jika ada suatu sasaran yang sama-sama dikejar oleh pihak-pihak yang terlibat, namun hanya satu pihak saja yang memungkinkan untuk mencapainya¹².

Konflik, menurut Robbins dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional ialah konflik yang mendukung kinerja tujuan kelompok dan memperbaiki kinerjanya. Tipe konflik ini dipandang sebagai sesuatu yang konstruktif. Sedangkan konflik disfungsional merupakan konflik yang merintangai kinerja kelompok. Konflik ini dipandang destruktif karena kontra produktif.¹³

Kedua macam konflik ini tidak dapat dibedakan secara hitam-putih. Kriteria yang dibedakan hanyalah kinerja kelompok. Karena kelompok yang eksis berusaha mencapai tujuan, maka dampak konflik dalam kelompok itulah yang menentukan apakah konflik itu fungsional ataukah disfungsional.

A. Pengertian Konflik dan Manajemen Konflik

Terminologi konflik banyak ditemui dalam disiplin ilmu sosial, terutama psikologi dan sosiologi. Istilah ini banyak mengacu pada sebab akibat dan bagaimana penyelesaiannya. Satu bahasan penting yang berkaitan dengan konflik ialah bagaimana mengelolanya, inilah yang akan dieksplorasi melalui manajemen konflik.

Keberadaan konflik dimanapun berada sebagai sesuatu keniscayaan. Hal ini disebabkan manusia adalah makhluk yang berpotensi salah dan khilaf.¹⁴ Adanya konflik merupakan proses alamiah yang terjadi dalam setiap organisasi sekaligus merupakan dinamika organisasi dan kehidupan pribadi organisasi. Konflik merupakan suatu yang normal dalam relasi manusia. Konflik yang baik dapat menjadi pendorong untuk terjadinya perubahan.

Keberadaan konflik lekat dengan keberadaan perselisihan, persengketaan, bahkan peperangan. Al-Qur'an memuat kata-kata *ikhtilaf* yang diartikan oleh Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia (1412 H: 43) dengan kata perselisihan. Selain Surat Hūd ayat 118-119 di atas, Kata-kata *ikhtilaf* itu terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 176, 213, dan 253. Sebagai berikut:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ الْبَقَرَةُ :
١٧٦

Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al kitab dengan membawa kebenaran; dan Sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran).

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ الْبَقَرَةُ : ٢١٣

Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran

tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus.

تِلْكَ الرُّسُلُ فَضَّلْنَا بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ مِّنْهُمْ مَّنْ كَلَّمَ اللَّهُ^ط وَرَفَعَ بَعْضَهُمْ دَرَجَاتٍ^ج وَآتَيْنَا
عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ الْبَيِّنَاتِ وَأَيَّدْنَاهُ بِرُوحِ الْقُدُسِ^ق وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ مَا أَقْتَتَلَ الَّذِينَ مِنْ بَعْدِهِمْ مِنْ
بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ وَلَكِنْ اٰخْتَلَفُوْا فَمِنْهُمْ مَّنْ ءَامَنَ وَمِنْهُمْ مَّنْ كَفَرَ^ج وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ مَا
اٰقْتَتَلُوْا وَلَكِنَّ اللَّهَ يَفْعَلُ مَا يُرِيْدُ , البقرة : ٢٥٣

Rasul-rasul itu Kami lebihkan sebagian (dari) mereka atas sebagian yang lain. di antara mereka ada yang Allah berkata-kata (langsung dengan dia) dan sebagiannya Allah meninggikannya beberapa derajat. dan Kami berikan kepada Isa putera Maryam beberapa mukjizat serta Kami perkuat Dia dengan Ruhul Qudus. dan kalau Allah menghendaki, niscaya tidaklah berbunuh-bunuhan orang-orang (yang datang) sesudah Rasul-rasul itu, sesudah datang kepada mereka beberapa macam keterangan, akan tetapi mereka berselisih, Maka ada di antara mereka yang beriman dan ada (pula) di antara mereka yang kafir. seandainya Allah menghendaki, tidaklah mereka berbunuh-bunuhan. akan tetapi Allah berbuat apa yang dikehendaki-Nya.

Konflik berasal dari bahasa latin *confligere* yang berarti benturan.¹⁵ Istilah latin tersebut diterjemahkan kedalam bahasa Inggris menjadi *conflict*

Dalam kehidupan sehari-hari, terutama pada situasi ketidakakuran, kata perselisihan (*dispute*) lebih mengarah pada situasi perbedaan yang tidak sampai kontak fisik kekerasan. Sedangkan konflik dalam pemakaian sehari-hari mengarah pada penyikapan terhadap perbedaan yang berupa kekerasan. Adapun kata sengketa dengan berbagai derivasinya termasuk kata benda jadiannya yaitu kata persengketaan, mempunyai pengertian sama dengan perselisihan.

David J. dan Julia J. dalam *The Harper Collins Dictionary of Sociology* menyampaikan bahwa konflik seringkali terjadi karena kompetisi memperebutkan akses, kesempatan, yang sama atau terbatas.¹⁶

Definisi ini menggambarkan bahwa konflik bersumber dari adanya sesuatu yang sama-sama diperhatikan oleh lebih dari pihak. Setiap pihak menginginkan

sesuatu itu secara bersama untuk kepentingan masing-masing. Jika pihak yang satu ingin menguasai, sementara pihak lain juga ingin menguasai sumber yang sama, maka terjadilah perebutan.

Dalam kenyataannya, cukup banyak situasi yang dinyatakan sebagai situasi konflik, namun situasi itu bukan disebut sebagai konflik karena para anggota kelompok yang terlibat didalamnya tidak mempersepsinya sebagai konflik.

Secara umum, konflik diidentikkan dengan kekerasan fisik secara frontal. Contohnya peperangan antar negara, pertikaian antar kelompok etnik, perkelahian pelajar, bentrokan antara rakyat dengan polisi, bentrokan rakyat dengan penguasa, dan bentrokan rakyat dengan penjajah. Pengertian inilah yang selama ini paling dominan.

Penggunaan terminologi konflik tidak harus disadari oleh pihak-pihak yang terlibat. Artinya, sebuah pertentangan atau perselisihan tidak mengharuskan menggunakan kata itu untuk bisa disebut konflik. Penggunaan simbol konflik tidak harus berada dalam kesadaran pihak-pihak yang terlibat. Istilah cukup hanya merujuk pada kondisi atau situasi tertentu yang disadari oleh masing-masing pihak bahwa antara mereka terjadi ketegangan, ketidakhamonisan, pertentangan atau perselisihan.

Pengertian konflik atau permasalahan dapat dilihat dari tiga pendekatan yaitu pendekatan individu, pendekatan organisasi, dan pendekatan sosial.

Konflik dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional ialah konflik yang mendukung kinerja tujuan kelompok dan memperbaiki kinerjanya. Tipe konflik ini dipandang sebagai sesuatu yang konstruktif. Sedangkan konflik disfungsional merupakan konflik

yang merintangai kinerja kelompok. Konflik ini dipandang destruktif karena kontra produktif.¹⁷

Kedua macam konflik ini tidak dapat dibedakan secara hitam-putih. Kriteria yang dibedakan hanyalah kinerja kelompok. Karena kelompok yang eksis berusaha mencapai tujuan, maka dampak konflik dalam kelompok itulah yang menentukan apakah konflik itu fungsional ataukah disfungsional.

Manajemen konflik bertujuan untuk mencapai kinerja optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan. Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian permasalahan menjadi perhatian pimpinan organisasi.

Hambatan yang berasal dari luar, jika disikapi secara tepat, dapat menjadi perekat bagi seluruh anggota untuk bersatu menghadapinya. Disinilah kepiawaian pimpinan diuji untuk mengelolanya. Sedangkan hambatan atau gangguan dari dalam terkadang menjadi kontra produktif dengan tujuan. Jika pimpinan mampu mengatasinya, maka konflik akan berfungsi produktif, tetapi jika tidak dapat mengelola dengan baik, justru menjadikan malapetaka yang tidak diinginkan. Mengelola konflik, itulah yang harus dijawab oleh pimpinan. Itu pula yang kemudian sering disebut sebagai mengelola konflik.

Manajemen konflik yakni penggunaan teknik pemecahan dan perangsangan untuk mencapai tingkat konflik yang diinginkan. Definisi ini memberikan pengertian bahwa manajemen konflik adalah menangani sebuah konflik. Menangani berarti bagaimana konflik yang terjadi itu diidentifikasi penyebab-penyebabnya, mengetahui pihak-pihak yang terlibat bagaimana mereka menyikapi atau bagaimana menyelesaikan konflik itu.¹⁸

Manajemen konflik jika dilakukan dengan baik oleh manajer akan bermanfaat untuk mengelola konflik sehingga menghasilkan kepuasan kepada semua pihak, terutama bagi pihak yang berkonflik. Setidaknya mereka (pihak-pihak yang berkonflik).

A. Bentuk-bentuk Manajemen Konflik

1. Metode Stimulasi Konflik

Menstimulasi konflik berarti memberikan rangsangan kepada kelompok untuk mencipta konflik. Minimal menciptakan situasi yang menguncang sehingga mengganggu harmoni suatu kelompok. Stimulasi seperti ini diciptakan berdasarkan asumsi bahwa suatu keadaan yang cenderung diam, stagnan, tentram dan tidak ada gejolak biasanya tidak menciptakan kreativitas. Supaya kelompok itu menjadi dinamis, kreatif maka diberilah stimulan dengan cara membuat konflik dalam skala kecil sehingga kelompok itu kreatif untuk memecahkannya. Metode stimulasi konflik meliputi:

- a) Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok
- b) Penyusunan kembali organisasi
- c) Penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan
- d) Pemilihan manajer-manajer yang tepat untuk mendorong persaingan
- e) Perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan

2. Metode Pengurangan Konflik

Upaya ini hanya berusaha mengurangi ataupun menyelesaikan. Mengurangi hanyalah upaya untuk mendinginkan situasi yang panas. Dan sama sekali tidak mempersoalkan sebab konflik. Dengan metode ini manajer menekan terjadinya antagonisme yang ditimbulkan oleh konflik.

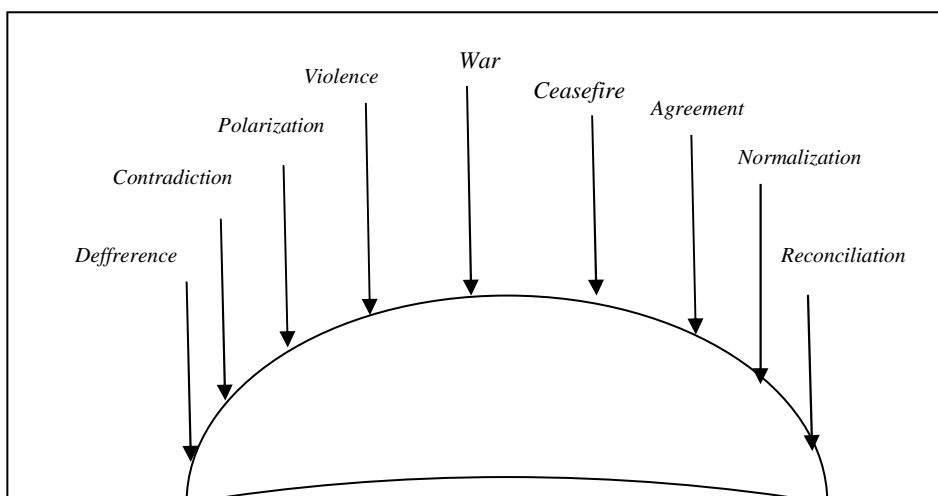
3. Metode Penyelesaian Konflik

Kebanyakan, penyelesaian konflik dilakukan dengan tiga cara yaitu dominasi atau supremasi, kompromis dan integratif. Menyelesaikan merupakan upaya yang lebih komprehensif karena berusaha mencari akar persoalan yang sebenarnya, menentukan pihak yang terlibat, serta bagaimana memecahkan persoalan sehingga konflik teratasi secara lebih permanen. Menyelesaikan konflik, seringkali disebut dengan istilah resolusi konflik.¹⁹

Pada eskalasi yang lebih besar, konflik juga mempengaruhi struktur sosial, organisasi, atau institusi. Karena itu dengan adanya konflik, suatu kelompok akan termotivasi untuk bagaimana merespon konflik itu. Respon itu mungkin menjelma secara positif atau negatif.

B. Penyelesaian Konflik Organisasi Melalui Resolusi Konflik

Konflik dimanapun adanya perlu dilakukan pengelolaan. Adanya konflik dapat terjadi dari sesuatu yang sederhana seperti perbedaan. Jika perbedaan yang mencolok maka bukan tidak mungkin akan berkembang menjadi sesuatu yang destruktif. Perkembangan suatu konflik dapat dilihat melalui proses eskalasi dan deeskalasi pada diagram model gelas pasir berikut:



Model eskalasi konflik di atas dapat diterangkan bahwa konflik dapat berpindah dari satu tahap ketahap lain yang membentuk kurva normal eskalasi dan deeskalasi konflik. Tahap eskalasi dimulai dari perbedaan itu dimulai dari perbedaan (*deference*) dari seluruh proses sosial, berkembang melalui bibit-bibit kontradiksi (*contradiction*) yang mungkin tampak atau bersikap laten. Naik lagi menjadi proses polarisasi (terdapat kubu-kubu), selanjutnya pecahnya kekerasan (*violence*) dan puncaknya perang (*war*)²⁰.

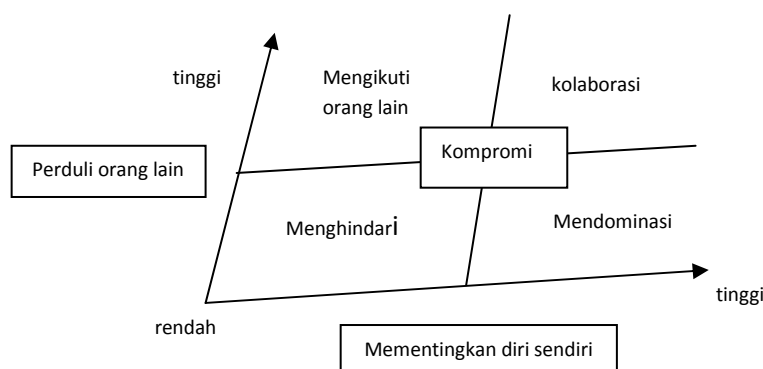
Conflict resolution atau Pemecahan konflik adalah beberapa metode untuk mengurangi atau menyisihkan sumber-sumber konflik.²¹

Mengelola sebuah konflik, manusia biasanya menggunakan salah satu atau tiga rangkaian cara berikut:

1. Menghindari persoalan. Cirinya adalah kecenderungan untuk menolak pemikiran dan menghindari masalah
2. Mendekati persoalan dan berusaha mencari penyelesaiannya. Ciri model ini ialah berusaha menemukan penyelesaian dengan bantuan orang lain.
3. Mencairkan (*defuse*) keadaan dan bersama-sama berusaha menyelesaikan persoalan.²²

Pickering berpendapat bahwa ada lima pendekatan dalam menangani konflik, namun tidak satu pendekatan pun yang efektif untuk semua situasi²³.

Kelima gaya manajemen konflik tersebut digambarkan berikut:



III. BENTUK-BENTUK PERMASALAHAN INTERNAL SEKOLAH YANG SERING MUNCUL

Permasalahan atau konflik dapat terjadi kapan saja dan dimanapun tempatnya. Karena peluang terjadinya konflik dapat terbuka di wilayah komunitas manusia. Dengan beragamnya kepentingan, motivasi dan pemikiran membuka ruang untuk tumbuhnya permasalahan seiring dengan adanya interaksi di dalamnya.

Waktu timbulnya konflik tidak dapat diduga tetapi sebagian besar dapat diperkirakan atas peristiwa yang memulainya. Walaupun ada sebagian tidak konflik yang tidak dengan mudah dideteksi terutama konflik yang bersifat laten (tersembunyi).

Permasalahan-permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah dapat pula berpotensi menimbulkan kerugian baik bagi individu maupun sosial. Permasalahan-permasalahan secara internal berpeluang dapat terjadi di sekolah antara siswa dengan siswa, orang tua dengan orang tua, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan kepala sekolah.

Komunikasi dan interaksi antar warga sekolah merupakan salah satu sebab timbulnya permasalahan yang terjadi di sekolah di atas. Konflik di sekolah atau lembaga pendidikan kerap terjadi, baik yang disebabkan oleh proses belajar-mengajar yang tidak sehat maupun karena rapuhnya sistem manajemen sekolah. Akibatnya, ada siswa yang dikeluarkan karena menghina gurunya di *facebook*¹, melanggar aturan sekolah, atau aksi demo untuk memperebutkan posisi tertentu di sekolah.

¹ Lihat kasus empat orang siswa SMA 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau yang melakukan penghinaan seorang guru pelajaran ketrampilan, yang berakibat mereka dikeluarkan dari sekolah tersebut, 14 Februari 2010.

Sekolah-sekolah yang penulis kunjungi dalam rangka penelitian ini antara lain: SMA 1 Wonosobo, SMA 2 Wonosobo, SMA 1 Sapuran, SMA 1 Kertek, SMA 1 Kaliwiro, SMA 1 Mojotengah, SMA 1 Wadaslintang, SMA Muhammdiyah, SMA Takhasus Al-Qur'an, SMA Islam, SMA Nahdlatul Ulama Kejajar, SMA Ma'arif Wadaslintang, SMA Kristen, SMA Ma'arif Leksono.

Pada tahap awal penelitian penulis melontarkan pertanyaan kepada para Nara sumber tentang kondisi sekolah yang diharapkan. Umumnya Nara sumber menyampaikan keadaan yang normatif, aman dan sesuai apa yang diinginkan. Diantara nara sumber yang diminta pendapatnya tentang kondisi sekolah yang diharapkan, 57 % menginginkan kondisi yang aman tanpa adanya permasalahan, 36 % menginginkan adanya permasalahan namun dapat dikendalikan, sedangkan 7% menganggap bahwa di sekolahnya tidak terasa adanya permasalahan.

Nara sumber yang memilih jawaban di sekolah ada permasalahan namun terkendali sebanyak 36% memberikan gambaran bahwa mereka menyadari sekolah sangat tidak mungkin berjalan tanpa permasalahan.

Hasil observasi penulis di suatu SMA di Kecamatan Sapuran berkaitan dengan perlakuan guru terhadap siswa agar siswa merespon pelajaran yang disampaikan guru, penulis melihat bahwa saat itu guru mengeluarkan siswa yang tidak mengerjakan tugas yang dibebankan di halaman sekolah. Para siswa yang dianggap lalai disuruh mengerjakan tugas di luar kelas. Mereka memilih halaman yang berumput di sekolah dengan cara bersila dan menulis tugas diatas tanah. Keadaan tersebut berlangsung sampai akhir pelajaran. Saat penulis menanyakan apa yang dilakukan kepada siswa mereka menjawab bahwa mengerjakan tugas bahasa asing yang belum selesai dikerjakan di rumah.

Berkaitan dengan sikap-sikap warga sekolah akibat konflik, Sebanyak 21% menganggap bahwa jika di sekolahnya muncul sikap-sikap negatif maka merupakan bagian yang memalukan karena hal itu merupakan aib yang harus ditutup agar keadaan damai akan selalu dirasakan oleh warga sekolah. 21% Nara Sumber yang lain memberikan pendapat, jika terjadi salah faham antar teman kerja, masa bodoh dengan keadaan sehingga memunculkan sikap individualistis yang pada akhirnya mengurangi keutuhan tim kerja maka hal tersebut harus segera diatasi. 14% nara sumber menganggap jika terjadi salah faham, sikap masa bodoh dan kebencian merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan. Untuk dapat mengoreksi satu dengan yang lain membutuhkan intervensi dari orang lain untuk meluruskan sikap yang seharusnya diambil terhadap suatu keadaan.

Sekolah Menengah Atas (SMA) di Wonosobo Secara umum mengalami permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sekolah, 29% nara sumber menyampaikan bahwa permasalahan yang muncul menyangkut internal sekolah, 42% menyangkut kebijakan pendidikan, 14 % menyangkut sekolah dan lingkungannya, dan 14% menganggap bahwa di sekolah tidak terdapat permasalahan yang cukup berarti.

Pickering menjelaskan konflik yang tidak diatasi dengan cara-cara yang benar dapat menimbulkan dampak buruk antara lain: Produktivitas menurun, kepercayaan merosot, pembentukan kubu-kubu, informasi dirahasiakan dan arus komunikasi berkurang, timbul masalah moral, terbuang waktu sia-sia dan proses pengambilan keputusan yang tertunda²⁴.

A. Bentuk-bentuk permasalahan dikalangan siswa

Penelitian yang dilakukan penulis terhadap permasalahan yang sering muncul dikalangan remaja dalam hal ini siswa di sekolah, 42 % menyangkut kedisiplinan, 29

% menyangkut pergaulan antar siswa dan 29 % lainnya menyangkut strategi belajar dan motivasi belajar siswa.

Pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut disiplin sebagian besar dialami oleh Sekolah Menengah Atas baik Negeri maupun swasta di Kabupaten Wonosobo. Jika pelanggaran ini tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan mispersepsi antara guru dan siswa. Perbedaan warga sekolah dalam menyikapi disiplin yang ditetapkan sekolah dapat memicu ketegangan, pada akhirnya konflik akan muncul.

Siswa merasa bahwa tuntutan disiplin yang diterapkan sangat memberatkan sedangkan guru menganggap bahwa siswa telah melakukan penyimpangan sehingga harus di hukum, agar menyadari kesalahan yang diperbuat.

Keadaan mispersepsi antara siswa dengan guru dalam menyikapi disiplin dan pelanggarannya dapat berujung percekocokan, ketegangan, saling tidak menyukai yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpercayaan siswa terhadap guru. Apalagi dalam hal menerapkan sanksi terlalu keras dan guru tidak memberikan contoh dengan tidak semestinya seperti ikut datang terlambat, masuk kelas tidak tepat waktu, melakukan jeda pelajaran atau istirahat terlalu lama, atau guru terlihat merokok diruangan yang dapat diakses oleh siswa di lingkungan sekolah.

Persoalan selanjutnya yang sering muncul di sekolah adalah strategi belajar siswa dan motivasi sebanyak 29%. Dalam belajar motivasi menjadi faktor yang sangat penting untuk mendapatkan keberhasilan belajar. Motivasi yang tinggi akan memudahkan seseorang untuk mencapai ketuntasan dalam belajar. Namun motivasi saja tidaklah cukup tanpa menggunakan strategi belajar yang baik guna memperoleh segala yang diusahakannya dengan efektif.

Permasalahan lain yang juga mengganggu kenyamanan belajar siswa adalah pergaulan siswa. Dalam penelitian ini terdapat 29% permasalahan sering muncul di kalangan siswa diakibatkan salah pergaulan.

Pertemanan, pergaulan pada hakikatnya merupakan sesuatu yang baik jika dilakukan dengan sewajarnya dan sesuai dengan pola hubungan yang saling menguntungkan baik secara akademik maupun sosial.

Danramil Kecamatan Mojotengah Wonosobo, Kapten Tukul, menengarai bahwa sejumlah sekolah mulai bermunculan geng (kelompok) yang dibentuk siswa-siswi. Sedikitnya ada empat geng yang telah terbentuk, di antaranya 'Geng Kadal' dan 'Geng GM' beranggotakan anak laki-laki. Sedangkan untuk perempuan ada 'Geng Srikandi' dan 'Geng Merokok'.²⁵

Permasalahan-permasalahan yang sering muncul dikalangan siswa tentu tidak dilatarbelakangi dengan sesuatu yang instan. Suatu permasalahan dapat terjadi jika terdapat *background* masalah. Latar belakang permasalahan siswa merupakan pemicu sikap-sikap siswa untuk berbuat tidak disiplin, melanggar norma sekolah, berperilaku menyimpang dan seterusnya. Perbuatan yang dilakukan siswa pada akhirnya membutuhkan pihak ketiga dalam hal ini guru untuk melakukan penyelesaian.

Pada penelitian ini penulis mendapatkan data tentang hal-hal yang menjadi pemicu timbulnya permasalahan dikalangan siswa SMA di Kabupaten Wonosobo sebagai berikut: 7% permasalahan dipicu atas olok-olok antara satu siswa dengan siswa lain, 72% dipicu atas perbuatan pelanggaran tata tertib sekolah, 7% dipicu atas pergaulan siswa yang tidak menyimpang, 14% nara sumber menyatakan pemicu permasalahan siswa adalah hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan

sekolah misalnya masalah orang tua yang bercerai, jarak yang jauh dari rumah ke sekolah dan sebagainya.

Penulis mencatat sedikitnya ada 3 kasus pertikaian terbuka yang akan terjadi antar SMA di Kabupaten Wonosobo pada tahun 2010.

Pertama, pertikaian yang akan berlangsung antara siswa SMA 1 Wonosobo dengan siswa SMA 2 Wonosobo. Kedua, pertikaian antara siswa SMA 1 Kertek dengan siswa SMKN 1 Sapuran.

Ketiga, pertikaian yang terjadi antara siswa SMKN 1 Sapuran dengan siswa SMA 1 Sapuran kelas jauh yang bertempat di Kecamatan Kalibawang.

Permasalahan-permasalahan di atas selain menimbulkan citra buruk bagi sekolah juga merugikan siswa yang melakukan pelanggaran. Akhirnya masyarakat menilai bahwa dunia pendidikan yang sarat dengan ilmu pengetahuan dan pembentukan sikap siswa dianggap gagal menunaikan tugasnya.

B. Bentuk-bentuk permasalahan dikalangan guru dan karyawan sekolah.

Penulis menemukan permasalahan guru 57% menyangkut strategi mengajar. Sedangkan permasalahan seperti tugas-tugas kurikulum, beban hidup dan lainnya masing-masing 14%.

Strategi mengajar tidak hanya mengenai bagaimana menyampaikan ilmu kepada siswa. Lebih dari itu menyangkut bagaimana performa guru memberikan pengajaran yang dapat mengaktifkan siswa, menyenangkan dan disukai oleh siswa sehingga siswa dapat terpacu untuk mempelajari apa yang disampaikan oleh guru tersebut.

Permasalahan lain yang sering muncul dikalangan guru dan karyawan SMA meliputi: 57% meliputi kedisiplinan, 21% menyangkut beban hidup, dan 14% menyangkut gaya hidup guru.

Penulis mendapatkan prosentase pemicu masalah guru yang berpotensi menjadi konflik internal disekolah masing-masing 21% prasangka buruk seperti fitnah, cepat tersinggung, dan sebagainya, 21% gaya hidup guru, 14% pembagian kerja. Sedangkan 42% jawaban nara sumber tidak menyatakan bahwa di sekolah muncul masalah yang dapat berujung pada konflik.

C. Bentuk-bentuk permasalahan antara sekolah dan masyarakat

Permasalahan yang dapat timbul diantara pihak sekolah, orang tua dan masyarakat di Kabupaten Wonosobo relatif jarang terjadi.

Para nara sumber menyatakan bahwa keterlibatan permasalahan antara guru, orang tua dan masyarakat 50% menyatakan tidak tampak terjadi, 36% pernah terjadi dan 14% menyatakan tidak pernah terjadi atau menyatakan bahwa kondisi sekolah sangat kondusif bagi pembelajaran siswa.

IV. POLA PENYELESAIAN PERMASALAHAN INTERNAL PADA SMA DI KABUPATEN WONOSOBO

Pengelolaan konflik yang muncul di sekolah perlu mendapatkan perhatian agar suasana damai diraih ditengah-tengah pembelajaran. Pada bab ini penulis akan memaparkan temuan dari hasil wawancara tentang cara-cara dan mekanisme penyelesaian permasalahan di SMA negeri dan SMA Swasta di kabupaten Wonosobo.

A. Pola penyelesaian permasalahan Siswa

Penyelesaian permasalahan yang ada pada siswa memerlukan intervensi dari guru meskipun tanpa kita sadari siswa dapat melakukan perdamaian kepada teman-temannya yang bertikai.

Melalui instrumen wawancara (lihat pada lampiran 6), penulis melakukan penggalan data kepada 100 siswa di berbagai sekolah. Instrumen tersebut berisi 10 pertanyaan meliputi kondisi sekolah yang diharapkan, bentuk pelanggaran tata

tertib, sanksi apa yang dikenakan jika melanggar, bagaimana proses penyelesaiannya, dan kepuasan siswa dengan cara penanganan masalah yang dilakukan oleh sekolah.

Tentang kondisi sekolah yang diharapkan, siswa memilih pendapat 44% mengharapkan fasilitas yang memadai yang mendukung pembelajaran, 35% menyangkut kebersihan dan tatanan sekolah yang nyaman dalam belajar. 14% menyangkut sekolah yang unggul dari sisi prestasi, 7% menyangkut strategi belajar mengajar yang dilakukan oleh guru disekolah.

Strategi penanganan permasalahan siswa SMA di Kabupaten Wonosobo menurut nara sumber yang ditemui 57% memilih untuk melakukan proses pertemuan, menguji pihak yang bertikai, mengidentifikasi hambatan konflik. 36% memilih melakukan pertemuan, menegur dan meminta perubahan, sedangkan 7% merasa tidak mempunyai masalah di sekolahnya sehingga tidak memilih jawaban yang penulis tawarkan.

B. Pola penyelesaian permasalahan Guru dan Karyawan sekolah

Sekolah sebagai tempat berkumpulnya para pendidik dan orang-orang yang terlibat dalam pencerahan generasi muda (siswa) juga tidak lepas dari permasalahan. Guru dan karyawan dalam melakukan tugasnya kadang diliputi kekeliruan dan kesalahan.

Dari penelusuran yang dilakukan penulis, seseorang yang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan permasalahan sekolah dan seseorang yang mempunyai kekuasaan di sekolah menunjukkan bahwa gaya yang paling sering dipakai dalam melakukan penyelesaian konflik adalah gaya kolaborasi sebanyak 72%, gaya yang paling kuat digunakan oleh Kepala Sekolah adalah gaya kompromi sebanyak 57 %, sedangkan gaya yang paling tidak dikuasai oleh Nara Sumber

dalam menyelesaikan permasalahan di sekolah adalah gaya mengikuti orang lain sebanyak 14 %.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi dikalangan guru dan karyawan SMA di Kabupaten Wonosobo lebih banyak dilakukan dengan jalan negoisasi yaitu dengan cara memprakarsai proses pertemuan, menguji pihak-pihak yang bertikai dan mengidentifikasi hal-hal yang menghambat terjadinya konflik internal di sekolah. Penyelesaian di atas sesuai dengan kecenderungan gaya kolaborasi yang sering dipakai. Kepala Sekolah atau orang yang berwenang memutuskan jika menggunakan gaya ini maka ia akan mencoba mengadakan pertukaran informasi. Selain itu mempunyai keinginan untuk melihat sedalam mungkin semua perbedaan yang ada dan mencari pemecahan yang disepakati semua pihak yang bertikai.

C. Pola Penyelesaian Permasalahan sekolah dan masyarakat.

Sekolah tidak dapat dilepaskan dari pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) bahkan dapat dikatakan sekolah mustahil tanpa keberadaannya. Pihak-pihak yang berkepentingan akan adanya sekolah tentu akan memberikan kontribusi aktif demi kelancaran dan keberhasilan pendidikan.

Keterlibatan *stakeholder* termasuk di dalamnya orang tua siswa, komite sekolah, manajemen sekolah dan masyarakat sangat penting dalam rangka memajukan sekolah. Melibatkan *stakeholder* berarti melakukan komunikasi dan bekerjasama untuk memajukan sekolah.

Wawancara yang dilakukan penulis, para nara sumber menyampaikan bahwa posisi permasalahan sekolah dengan masyarakat di sekolah tidak diperoleh adanya tanda-tanda permasalahan yang menimpa dengan menjawab tidak tampak terjadi (50%) dan menyatakan tidak pernah terjadi (17%). Permasalahan yang bersangkutan dengan masyarakat dapat dipahami tidak muncul dikalangan sekolah.

Karena sebagian besar tidak menampakkan adanya tanda-tanda permasalahan yang diketahui oleh pihak sekolah.

Sebanyak 36% nara sumber menyatakan pernah ada permasalahan dengan masyarakat dalam hal ini antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan komite sekolah atau yayasan yang menaungi.

A. KESIMPULAN

Dengan mengacu pada pokok atau rumusan masalah penelitian dan berdasarkan data yang peneliti peroleh dari hasil dilapangan, yang hasilnya dapat diambil kesimpulan:

1. Permasalahan secara internal pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dan Sekolah Menengah Atas Swasta (SMA Swasta) adalah sebagai berikut:
 - a. Permasalahan yang sering muncul dikalangan siswa antara lain: rendahnya kedisiplinan, rendahnya motivasi dan strategi belajar siswa, dan permasalahan pergaulan antar siswa.
 - b. Permasalahan yang sering muncul dikalangan guru dan karyawan antara lain: strategi pembelajaran, menyangkut beban hidup guru sebagian besar pada sekolah yang berstatus swasta, berkaitan dengan tugas-tugas kurikulum sekolah. Permasalahan yang sering muncul diatas dipicu hal-hal seperti kedisiplinan kehadiran dan waktu pulang, gaya pribadi guru, dan beban hidup.
 - c. Permasalahan yang terjadi antara sekolah dengan masyarakat meliputi keberatan orang tua atas biaya pendidikan yang banyak, permasalahan kebijakan yayasan terhadap sekolah dan persoalan perbedaan pengambilan keputusan antara sekolah dan komite sekolah

2. Pola penyelesaian permasalahan internal yang dilakukan oleh sekolah yang dilakukan SMA Negeri dan SMA Swasta hampir tidak terjadi perbedaan pengelolaan konflik.
 - a. Permasalahan yang terjadi dikalangan siswa dilakukan dengan mekanisme penanganan berjenjang dimulai dari wali kelas, guru bimbingan dan konseling, waka kesiswaan dan keputusan tertinggi oleh kepala sekolah. Permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan siswa dilakukan dengan pemberian sanksi, sanksi dilakukan kebanyakan bersifat fisik seperti melakukan kebersihan sekolah, membuat surat pernyataan, dan sanksi tegas lainnya.
 - b. Penyelesaian permasalahan yang menyangkut guru dan karyawan di intervensi langsung oleh kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan sekolah. Gaya manajemen konflik yang dikuasai oleh kepala sekolah masing-masing antara lain: gaya kolaborasi, gaya kompromi, gaya menghindari dan gaya mengikuti orang lain.
 - c. Penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan orang tua, yayasan dan komite sekolah dilakukan dengan cara kompromi untuk menstabilisasi suasana sekolah. Jika yayasan tidak memberikan kesepakatan dengan sekolah maka pihak sekolah menerapkan gaya menghindari dalam penyelesaiannya.

B. SARAN-SARAN

Permasalahan yang terjadi dan sering muncul secara internal perlu untuk terus diteliti dan diupayakan untuk penyelesaiannya. Beberapa alternatif penyelesaian permasalahan (konflik) perlu dimasukkan dalam agenda pelatihan internal sekolah seperti pelatihan resolusi konflik dan prosedur penyelesaian melalui mediasi agar dapat dikuasai oleh warga sekolah.

Penyelesaian melalui mediasi teman sebaya juga sangat penting untuk dikenalkan kepada siswa dalam menyelesaikan permasalahan siswa apalagi permasalahan yang berujung pertengkaran dan perkelahian.

Selanjutnya sekolah harus konsisten dengan mengutamakan jalan perdamaian dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dikalangan siswa, guru, karyawan dan masyarakat yang berkepentingan terhadap sekolah.

-
- ¹ UURI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- ² Achmad Gunaryo, 2009, *Resolusi Konflik di Sekolah*, draf pertama, makalah disampaikan pada Pengarus utamaan Pendidikan Perdamaian dan Pembelajaran Agama Islam di MA dan SMA
- ³ Rizal Samsu Panggabean, *Membawa perdamaian ke sekolah*, Media Indonesia, 30 Juni 2008
- ⁴ Zakariya, Toni, 2008, *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang*, Tesis tidak diterbitkan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- ⁵ Zaedun, Ahmad, 2009, *Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati)*, tesis tidak diterbitkan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- ⁶ Shofwan, Imam, 2004, *Konflik di Lingkungan Kerja Guru (Hubungan ukhuwah Islamiyah dengan kemampuan Guru dalam mengelola konflik)*, Program Pascasarjana IAIN Walisongo
- ⁷ Mansur, Rosichin, 2005, *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan (studi kasus Kompetensi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)*, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Unnes
- ⁸ Sholihan, Memahami Konflik, dalam M.Mukhsin Jamil (ed), 2007, *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik*, Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang
- ⁹ Hans Fink, 2003, *Filsafat Sosial dari Feodalisme hingga Pasar Bebas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h.28
- ¹⁰ Departemen Agama RI (1412 H), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Khadim al Haramain al Syarifain, h.13
- ¹¹ Departemen Agama RI (1412 H), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Khadim al Haramain al Syarifain, h.346
- ¹² Chandra, Robby I., 1992, *Konflik dalam Kehidupan Sehari-Hari*, Yogyakarta: Kanisius, h.20
- ¹³ Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prenhallindo, h.126
- ¹⁴ Usman, Husaini, 2006, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, h.388
- ¹⁵ Gunaryo, Achmad, 2007, *Konflik dan Pendekatan Terhadapnya*, dalam M.Mukhsin Jamil (ed.), *Mengelola Konflik membangun Damai*, Semarang: Walisongo Mediation Center
- ¹⁶ David Jary and Julia Jary, 1991, *The Harper Collins Dictionary of Sociology*, New York: Harper Perennial, h.76
- ¹⁷ Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prenhallindo, h.126
- ¹⁸ Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prenhallindo, h. 132
- ¹⁹ Handoko, T.Hani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, h.348-351
- ²⁰ M.Mukhsin Jamil (ed), 2007, *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik*, Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang, h.78
- ²¹ *Conflict resolution is a range of methods for alleviating or eliminating sources of conflict. The term "conflict resolution" is sometimes used interchangeably with the term dispute resolution or alternative dispute resolution. Processes of conflict resolution generally include negotiation, mediation, and diplomacy. The processes of arbitration, litigation, and formal complaint processes such as ombudsman processes, are usually described with the term dispute resolution, although some refer to them as "conflict resolution."* (http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_resolution)
- ²² Pareek, Udai, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Bunaman Pressindo, h.181-183.

²³ Pickering Peg, 2000, *How To Manage Conflict* (Kiat menangani Konflik), edisi ketiga, terj. Masri Maris, Jakarta: Erlangga,h.37

²⁴ Ibid,h.3

²⁵ Harian Sore Wawasan, 9 Maret 2010

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku, Kamus, Jurnal

Achlis, t.t, *Pendekatan Sistem Masyarakat dan kebudayaan Komuniti dan Organisasi*, Bandung: KOPMA Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial

Chandra, Robby I., 1992, *Konflik dalam Kehidupan Sehari-Hari*, Yogyakarta: Kanisius

Darwis, Djamaludin, 2007, Negoisasi, dalam M.Mukhsin Jamil (ed.), *Mengelola Konflik membangun Damai*, Semarang: Walisongo Mediation Center

Departemen Agama RI (1412 H), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Khadim al Haramain al Syarifain

David Jary and Julia Jary, 1991, *The Harper Collins Dictionary of Sociology*, New York: Harper Perennial

Echols, John M., 1996, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gamedia

Furchan, Arief, 2007, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar

Gunaryo, Achmad, 2007, Konflik dan Pendekatan Terhadapnya, dalam M.Mukhsin Jamil (ed.), *Mengelola Konflik membangun Damai*, Semarang: Walisongo Mediation Center

Hadjam, Noor Rochman M.,dan Wahyu Widhiarso, 2003, *Budaya Damai Anti Kekerasan (Peace and Anti Violence)*, Direktorat Jendral, Pendidikan Menengah Umum

Handoko,T.Hani,1995, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE

_____, 2003, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE

Hendricks, William, 2008, *Bagaimana Mengelola Konflik: petunjuk praktis untuk Manajemen Konflik yang Efektif*, terj. Arif Santoso, Jakarta: Bumi Aksara

Jamil, M. Mukhsin, 2007, *Modul Training Mediasi dan Resolusi Konflik*, Semarang: WMC IAIN Walisongo

-
- Lacey, Hoda, 2003, *How to Resolve Conflict the Workplace (Mengelola Konflik di tempat kerja)*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Edi Suandy, Jakarta: Salemba Empat
- Mansur, Rosichin, 2005, *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan (studi kasus Kompetisi Karier pada suatu Fakultas di Universitas Islam Buana)*, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Unnes
- Miall, Hugh, dkk., 2002, *Resolusi Konflik Damai Kontemporer: Menyelesaikan, Mengelola dan Mengubah Konflik Bersumber Politik, Sosial, Agama dan Ras*, terj. Tri Budhi Satrio, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muslih MZ, 2007, Pengantar Mediasi, dalam M.Mukhsin Jamil (ed), *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik*, Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang
- Nasution, 1991, *Metode Research, Penelitian Ilmiah, Thesis*, Bandung: Jammars
- Pareek, Udai, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Bunaman Pressindo
- Pickering Peg, 2000, *How To Manage Conflict (Kiat menangani Konflik)*, edisi ketiga, terj. Masri Maris, Jakarta: Erlangga
- Poitras, Jean and Pierre Renaud, 1968, *Mediation and Reconciliation of interest in Public Dispute*, Canada: Carswell
- Pruitt, Dean G, 2004, *Teori Konflik Sosial*, terj Helly P Soetjipto dan Sri Mulyantini Soetjipto, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Qomar, Mujamil, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga
- Rasyid, Harun, 2000, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial dan Agama*, Pontianak: STAIN Pontianak
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sedarmayanti, 2000, *Resrtukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Lingkungan Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Shofwan, Imam, 2004, *Konflik di Lingkungan Kerja Guru (Hubungan ukhuwah Islamiyah dengan kemampuan Guru dalam mengelola konflik)*, Program Pascasarjana IAIN Walisongo

-
- Sholihan, Memahami Konflik, dalam M.Mukhsin Jamil (ed), 2007, *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik*, Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- _____, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta Azra
- Sukardi, 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Tilaar, H.A.R, 2000, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta
- Usman, Husaini, 2006, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, 2006, *Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*, Bandung: Alfabeta
- Winardi,J., 1995, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- _____, 2006, *Manajemen Perubahan, (The Management of Change)*, Jakarta: Kencana
- Zaedun, Ahmad, 2009, *Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati)*, tesis tidak diterbitkan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Zakariya, Toni, 2008, *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang*, Tesis tidak diterbitkan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

B. Makalah

- Gunaryo, Achmad, 2009, *Resolusi Konflik di Sekolah*, draf pertama, makalah disampaikan pada Pengarus utamaan Pendidikan Perdamaian dan Pembelajaran Agama Islam di MA dan SMA

C. Undang-Undang dan Peraturan

UURI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan

D. Surat Kabar

Panggabean, Rizal Samsu, *Membawa perdamaian ke sekolah*, Media
Indonesia, 30 Juni 2008

Harian Sore Wawasan, 9 Maret 2010