

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Perilaku Kekerasan**

Menurut WHO (WHO, 1999) kekerasan adalah penggunaan kekuatan fisik dan kekuasaan, ancaman atau tindakan terhadap diri sendiri, perorangan atau sekelompok orang atau masyarakat yang mengakibatkan atau kemungkinan besar mengakibatkan memar/trauma, kematian, kerugian psikologis, kelainan perkembangan atau perampasan hak. Kekuatan fisik dan kekuasaan harus dilihat dari segi pandang yang luas mencakup tindakan atau penyiksaan secara fisik, psikis/emosi, seksual dan kurang perhatian (neglected).

Sedangkan menurut PP Pengganti UU No.1 tahun 2002, kekerasan adalah setiap perbuatan penyalahgunaan kekuatan fisik dengan atau tanpa menggunakan sarana secara melawan hukum dan menimbulkan bahaya bagi badan, nyawa, dan kemerdekaan orang, termasuk menjadikan orang pingsan atau tidak berdaya.

John Galtung memberikan pemahaman yang unik tentang kekerasan, yakni bahwa “kekerasan terjadi ketika manusia dipengaruhi sedemikian rupa sehingga realisasi fisik dan mentalnya berada di bawah realisasi potensialnya”.<sup>26</sup> Contoh, siswa A sangat jago dalam olahraga bulutangkis (realisasi potensial), namun ia harus mengalah kepada siswa B karena jika

---

<sup>26</sup>Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet. h 4

sampai ia yang dikirim mewakili sekolah, ia tidak mempunyai cukup dana untuk biaya akomodasi ke luar kota (realisasi jasmani dan mental).

Islam tidaklah asing dengan konsepsi kekerasan, karena Islam sudah mengatur dan memberikan pelarangan terhadap segala bentuk kekerasan. Larangan membunuh (Q.S al-Isra' : 68), larangan menyakiti orang lain (Q.S al-Ahzab : 58), larangan menyakiti hati bahkan terhadap orang yang sudah kita bantu (Q.S al-Baqarah : 263-264), larangan mencela dan memanggil dengan gelar yang mengandung ejekan (Q.S al-Hujurat : 11) bahkan larangan untuk mengucapkan kata *uf (ah)* terhadap orang tua (Q.S al-Isra' : 23) atau memberikan kelapangan tempat dalam sebuah majlis (Q.S al-Mujadilah : 11) adalah bukti betapa Islam sudah sangat detail menerangkan bentuk-bentuk kekerasan yang harus ditinggalkan, bahkan meski hanya sebuah gestur tubuh sekali pun.

Konsepsi tersebut bukan berarti Islam permisif dengan tindakan terorisme apalagi dengan menamakan agama atas dasar syari'at jihad. Islam bukan agama perusak dan penebar ketakutan. Sekali-kali tidak. Islam bukan agama yang membolehkan secara absolut segala bentuk kekerasan. Dalam Islam memang ada konsep jihad dan bahkan ada fiqh perang (*fiqhul ghazawat*). Namun konsep jihad tidak serta merta perang membabi buta tanpa etika dan pertimbangan agama. Secara spesifik al-Quran menegaskan bahwa bentuk jihad ini adalah berperang melawan mereka yang telah menyerang Islam terlebih dahulu (Q.S al-Hajj (22) : 39). Umat Muslim hanya boleh mengangkat senjata untuk membela diri terhadap mereka yang

telah terlebih dahulu menyerang dan hanya jika umat Muslim memang tertindas dan teraniaya (Q.S an-Nisa' (3) : 75). Bahkan ketika berjihad pun Islam tidak menafikan tujuan utamanya yaitu mengharap rahmat Allah SWT (Q.S. al-Baqarah (2) : 218. Bukankah Islam itu agama rahmat?. Sebagaimana Nabi Muhammad diutus untuk menjadi *rahmatan lil 'alamin*.

Islam itu adalah satu organisme yang hidup, sehingga ketika dinyatakan sebagai rahmat bagi seluruh alam, maka berarti agama itu mengasihi dan memberikan kebaikan secara aktual kepada seluruh alam. "Islam" yang tidak memberikan kebaikan aktual berarti menjadi agama laknat. Hal ini karena kebalikan dari rahmat adalah laknat (bahasa Arab: *la'n*) yang berarti hukuman, tidak memberi atau tidak ada kebaikan dan doa supaya dijauhkan dari kebaikan Tuhan<sup>27</sup>.

Dalam penelitian ini, konteks kekerasan yang dimaksud adalah segala bentuk tindakan yang menyebabkan siswa merasa terganggu dan tidak nyaman dengan tindakan maupun ucapan siswa lain, karena prinsip dasar dari munculnya kekerasan adalah adanya pembiaran sesuatu yang sebenarnya berpotensi menjadi sebuah bentuk kekerasan.

#### **a. Macam-Macam Perilaku Kekerasan**

Kekerasan tidak semata pada aspek tindakan fisik. Kekerasan bisa mencakup kekerasan verbal, psikologis, dan simbolis atau kombinasi dari semua aspek tersebut. Kekerasan verbal seperti ucapan yang merendahkan diri dan atau penghinaan. Kekerasan simbolis

---

<sup>27</sup>Ilyas, Hamim Ilyas. *Hermeneia*, Jurnal Kajian Islam Interdisipliner, Vol. 6, Nomor 2, Juli-Desember 2007. h 260

yakni tindakan yang menimbulkan rasa takut dan permusuhan. Kekerasan psikologis seperti sikap yang mengingkari persamaan hak dan kemanusiaan.<sup>28</sup>

Lystad (dalam Roark, 1993) membedakan kekerasan ke dalam empat jenis, yaitu (a) kekerasan instrumental, yaitu kekerasan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti siswa yang meninju dinding kelas untuk menunjukkan kehebatannya; (b) kekerasan ekspresif yaitu kekerasan yang bertujuan menyakiti dirinya sendiri atau orang lain, seperti siswa yang meninju siswa lain sebagai tindakan balas dendam; (c) kekerasan secara kultural, yaitu kekerasan yang diterima secara kultural, seperti ucapan bernada kekerasan tetapi sudah menjadi kebiasaan dalam masyarakat tertentu; (d) kekerasan non kultural, yaitu kekerasan yang tidak dilegitimasi sesuai norma kultural, seperti memukul, menendang, mencai maki dan bentuk-bentuk agresi fisik dan verbal lainnya.<sup>29</sup>

Berbagai macam kekerasan tersebut perlu dipahami oleh pihak sekolah sebagai salah satu upaya dalam memetakan atau menaksir potensi konflik atau perilaku kekerasan yang berpotensi dilakukan oleh siswa. Pemahaman ini penting, mengingat selama ini pemahaman akan perilaku kekerasan masih banyak yang salah paham.

---

<sup>28</sup>Thalib, Syamsul Bahri. 2010. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup. h 191-192

<sup>29</sup>Thalib, Syamsul Bahri. 2010. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup. h 192

## **b. Penyebab Perilaku Kekerasan**

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab perilaku kekerasan pada diri seseorang, yakni<sup>30</sup> :

### 1. Serangan

Serangan atau gangguan yang dilakukan orang lain bisa menimbulkan agresifitas. Demikian pula berbagai rangsangan yang tidak disukai. Misal seorang menunggu lampu merah dan pengemudi mobil di belakang kita membunyikan klakson begitu lampu berganti hijau.

### 2. Frustrasi

Frustrasi adalah kegagalan dalam mencapai tujuan. Bila seseorang akan pergi ke suatu tempat untuk melakukan sesuatu dan dihalangi maka orang tersebut akan mengalami frustrasi. Salah satu prinsip dasar dalam psikologi adalah bahwa frustrasi cenderung membangkitkan perasaan agresif.

### 3. Penguatan (*reinforcement*)

Tindakan kekerasan biasanya merupakan reaksi yang dipelajari dan penguatan merupakan penunjang agresi yang utama. Bila perilaku tertentu diberi ganjaran kemungkinan besar individu akan mengulangi perilaku tersebut dimasa mendatang. Bila perilaku itu diberi hukuman kecil kemungkinan akan mengulanginya.

---

<sup>30</sup> Abdullah, Nandiyah, 2010. *Kekerasan Terhadap Anak adalah Bom waktu Masa Depan*, *Magistra* No. 73 Th. XXII September 2010, h 67-69

#### 4. Imitasi

Anak mempunyai kecenderungan kuat untuk meniru orang lain. Anak yang mengamati orang lain melakukan tindakan kekerasan maka ada kemungkinan anak tersebut akan meniru orang tersebut. Anak belajar kapan perilaku boleh dilakukan dan kapan tidak boleh dilakukan. Jadi perilaku kekerasan anak dibentuk dan ditentukan oleh pengamatannya terhadap perilaku orang lain. Karena itu proses belajar melalui orang lain (*vicarious learning*) akan mengikat bila perilaku orang dewasa tersebut diberi penguatan dan bila situasinya mendukung identifikasi terhadap model orang dewasa tersebut. Orang tua merupakan sumber penguatan dan obyek imitasi utama. Perilaku anak dimasa mendatang sangat bergantung pada cara mereka memperlakukan anak dan pada perilaku mereka sendiri.

#### 5. Norma Sosial

Anak belajar untuk melakukan kekerasan atau tidak melakukan kekerasan sebagai suatu reaksi kebiasaan terhadap isyarat - isyarat tertentu. Isyarat mana yang dikaitkan dengan pengharapan agresi dan isyarat mana yang dikaitkan dengan penekanan agresi, penekanan agresi, diatur oleh norma sosial yang dipelajari untuk situasi tertentu.

Menurut Rusmil (dalam Abu Hurairah, 2006), faktor penyebab tindakan kekerasan dan penelantaran dapat dibagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor anak itu sendiri, faktor orang tua/keluarga dan factor lingkungan sosial/komunitas.

### c. Dampak Tindak Kekerasan

Tindak kekerasan yang dilakukan oleh dan kepada anak bukan hanya berakibat si korban saja, namun sejatinya pelaku pun pada sejatinya merupakan korban.

Secara lebih rinci, dampak yang dialami anak-anak yang menjadi korban perilaku kekerasan (baik fisik maupun psikis) biasanya (Pinky Saptandari, 2002) : (1) Kurangnya motivasi/harga diri, (2) Problem kesehatan mental, misalnya : kecemasan berlebihan, problema dalam hal makan, susah tidur, (3) Sakit yang serius dan luka parah sampai cacat permanen : patah tulang, radang karena infeksi, dan mata lebam, termasuk juga sakit kepala, perut, otot, dan lain-lain yang bertahun-tahun meski bila ia tidak dianiaya, (4) Problema-problema kesehatan seksual, (5) Mengembangkan perilaku agresif (suka menyerang) atau menjadi pemarah, atau bahkan sebaliknya menjadi pendiam dan suka menarik diri dari pergaulan, (6) Mimpi buruk dan serba ketakutan. Selain itu, kehilangan nafsu makan, tumbuh dan belajar lebih lamban, sakit perut, asma dan sakit kepala, dan (7) Tidak jarang perilaku kekerasan juga berujung pada kematian korban.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Suyanto, Bagong. 2011 Masalah Sosial Anak. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup. h. 102

## B. Anak Usia Sekolah Dasar

Anak usia Sekolah Dasar atau akhir masa kanak-kanak berlangsung dari usia 6 tahun sampai tiba saatnya individu menjadi matang secara seksual. Masa akhir kanak-kanak ditandai oleh kondisi yang sangat mempengaruhi penyesuaian pribadi dan penyesuaian sosial anak. Masa akhir kanak-kanak sering disebut masa tamyiz, masa sekolah atau masa Sekolah Dasar. Masa ini dialami anak usia 6 tahun sampai masuk ke masa pubertas dan masa remaja awal yang berkisar pada usia 11-13 tahun. Pada masa ini anak sudah matang bersekolah dan sudah siap masuk Sekolah Dasar.<sup>32</sup>

Suharjo<sup>33</sup> menyatakan bahwa “sekolah dasar pada dasarnya merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan enam tahun bagi anak-anak usia 6-12 tahun.” Hal senada juga diungkapkan Fuad Ihsan<sup>34</sup> bahwa “sekolah dasar sebagai satu kesatuan dilaksanakan dalam masa program belajar selama 6 tahun”.

Pernyataan tentang sekolah dasar lainnya yang dikemukakan oleh Harmon & Jones<sup>35</sup> bahwa:

*“Elementary schools usually serve children between the ages of five and eleven years, or kindergarten through sixth grade. Some elementary schools comprise kindergarten through fourth grade and are called primary schools. These schools are usually followed by a middle school, which includes fifth through eighth grades. Elementary*

---

<sup>32</sup>Hidayati, Wiji dan Sri Purnami. 2008 *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta. Bidang akademi UIN Sunan Kalijaga.

<sup>33</sup>Suharjo. 2006. *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar Teori dan Praktik*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jakarta. h 1

<sup>34</sup>Ihsan, Fuad. 2008. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Rineka Cipta Press. Bandung. h 26

<sup>35</sup>Harmon, A.D & Jones. T.S. 2005. *Elementary Education : A Reference handbook*. ABC-Clio. California. h 1



*schools can also range from kindergarten to eighth grade”.*

Perkembangan Islam masa awal tidak mengenal tentang konsep Sekolah Dasar dalam arti pendidikan formal seperti sekarang ini. Baru pada masa khalifah Usman bin Affan, diadakan pendidikan yang dikhususkan untuk anak-anak, dengan menggunakan metode hafalan dan latihan. Namun meski begitu, sejatinya konsep pendidikan bagi anak-anak sudah ada sejak Islam itu ada.

Bagaimana kisah Lukma al Hakim yang memberikan pendidikan akidah kepada anaknya. Bagaimana Ibrahim memberikan pendidikan terhadap Ismail. Bagaimana Muhammad menyodorkan pendidikan bagi anak-anak dalam konsep Islam, sudah bisa menjadi rujukan betapa Islam memberikan perhatian pada pendidikan anak-anak, atau pendidikan dasar bagi seorang manusia.

Hadis dalam kitab Abu Daud (no. 495) dan Imam Ahmad (no. 6650) menjelaskan bahwa Rasulullah bersabda :

مُرُوا أَوْلَادَكُمْ بِالصَّلَاةِ وَهُمْ أَبْنَاءُ سَبْعِ سِنِينَ ، وَاصْرَبُوا لَهُمْ عَلَيْهَا وَهُمْ أَبْنَاءُ عَشْرِ

"Perintahkan anak-anak kalian untuk melakukan shalat saat usia mereka tujuh tahun, dan pukullah mereka saat usia sepuluh tahun”

Perintah anak untuk sholat pada usia 7 tahun, mengandung arti bahwa pendidikan pada usia 7 tahun sangat penting. Ini sejalan dengan konsep pendidikan dasar yang dimulai dari umur 6 tahun. Perintah untuk memukul anak pada usia 10 tahun jika anak-anak tidak mau mengerjakan

sholat, mengandung arti bahwa pada pendidikan dasar dibutuhkan penekanan bahkan paksaan pada tahap berikutnya. Umur 10 tahun sejalan dengan konsep pendidikan Sekolah Dasar yang rentang umurnya dari 6 sampai 12 tahun.

Namun perlu dipahami bahwa pukulan yang diberikan dalam tahap pembelajaran bukan berarti pembolehan kekerasan dalam pendidikan, karena hal itu bertentangan dengan arti Islam itu sendiri. Pukulan yang diniscayakan itu bukanlah pukulan yang melukai atau tidak akan menghadirkan kebencian pada diri anak, seperti yang dikatakan oleh Ibnu Qudamah dalam kitab Al-Mughni bahwa : "Perintah dan pengajaran ini berlaku bagi anak-anak agar mereka terbiasa melakukan shalat dan tidak meninggalkannya ketika sudah baligh."

As-Subki berkata, "Wali bagi anak diwajibkan memerintahkan anaknya untuk melakukan shalat saat mereka berusia tujuh tahun dan memukulnya (apabila masih belum melaksanakan shalat) saat mereka berusia sepuluh tahun. Kami tidak mengingkari wajibnya perintah terhadap perkara yang tidak wajib, atau memukul terhadap perkara yang tidak wajib. Jika kita boleh memukul binatang untuk mendidik mereka, apalagi terhadap anak? Hal itu semata-mata untuk kebaikannya dan agar dia terbiasa sebelum masuk usia baligh."

Menurut Syekh Ibnu Usaimin : "Nabi SAW telah memerintahkan agar kita memerintahkan anak-anak kita melakukan shalat saat mereka berusia tujuh tahun, atau kita memukul mereka saat mereka berusia

sepuluh tahun. Padahal ketika itu mereka belum berusia balig. Tujuannya adalah akar mereka terbiasa melakukan ketaatan dan akrab dengannya. Sehingga terasa mudah dilakukan apabila mereka telah besar dan mereka mencintainya. Begitupula dengan perkara-perkara yang tidak terpuji, tidak selayaknya mereka dibiasakan sejak kecil meskipun mereka belum balig, agar mereka tidak terbiasa dan akrab ketika sudah besar."

Dalam penelitian ini rentang usia menjadi begitu penting, karena berdasarkan fase perkembangan anak, setiap fase akan mendapatkan perlakuan yang berbeda, sebagaimana konsep pendidikan dasar yang dicanangkan dalam Islam.

### **C. Manajemen**

Manajemen seringkali dikaitkan dengan ilmu ekonomi, artinya, ketika seseorang berbicara tentang manajemen, maka gambaran yang muncul adalah tentang seperangkat alat untuk mengelola sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan bidang pelajaran manajemen berasal dari ekonomi abad 19, yakni ketika Adam Smith memunculkan doktrin ekonomi klasik *The Wealth of Nation*, di mana dalam buku tersebut dikemukakan tentang keunggulan ekonomis yang akan didapat oleh organisasi atas pembagian kerja. Ketika sebuah perusahaan melakukan pembagian kerja, maka produktifitas sebuah perusahaan akan meningkat. Dengan kata lain, ketika sebuah perusahaan menerapkan manajemen, maka produktifitasnya akan berlipat ganda.

Pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian yaitu:

- a. Manajemen sebagai suatu proses
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
- c. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni<sup>36</sup>

Sebagai suatu proses, menurut Stoner dan Freeman, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.<sup>37</sup>

Manajemen sebagai kolektivitas yaitu merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu bersama. Kolektivitas atau kumpulan orang-orang inilah yang disebut dengan manajemen, sedang orang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu tujuan atau berjalannya aktivitas manajemen disebut Manajer.<sup>38</sup>

Manajemen diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan

---

<sup>36</sup> Zainarti. 2014. *Manajemen Islami Perspektif Islam*. Jurnal Iqra', volume 08 No. 01, Mei 2014. h 48

<sup>37</sup> Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. h 9

<sup>38</sup> Zainarti. 2014. *Jurnal. Manajemen Islami Perspektif Islam*. Jurnal Iqra', volume 08 No. 01, Mei 2014. h 49

dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntun oleh suatu kode etik<sup>39</sup>.

Dalam perkembangannya, manajemen kemudian diadopsi dalam disiplin yang lain, seperti pendidikan, kedokteran, media, dakwah, bahkan sampai pada tingkat yang sangat spesifik, seperti manajemen qalbu, manajemen waktu, dan lain-lain.

Islam juga mengenal konsep manajemen. Menurut S. Mahmud Al-Hawary, manajemen (*al-idarah*) adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.<sup>40</sup> Menurut Ketua Dewan Penasihat Majelis Ulama Indonesia, Prof KH Ali Yafie, dalam Islam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal soleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama.<sup>41</sup>

Mohammad Hidayat, seorang konsultan bisnis syari'ah menekankan pentingnya unsur kejujuran dan kepercayaan dalam manajemen Islam. Nabi Muhammad SAW adalah orang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya. Manajemen

---

<sup>39</sup>Fattah, Nanang. 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. h 1

<sup>40</sup>Effendy, Ek. Mochtar. 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta : Bhatara Karya Aksara. h

<sup>41</sup>Zainarti. 2014. *Manajemen Islami Perspektif Islam*. Jurnal Iqra', volume 08 No. 01, Mei 2014. h 48-49

yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW mengelola (*manage*) dan mempertahankan (*mantain*) kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan *reward* atas kreatifitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya. Manajemen Islam pun tidak mengenal perbedaan perlakuan (*diskriminasi*) berdasarkan suku, agama, ataupun ras. Nabi Muhammad SAW bahkan pernah bertransaksi bisnis dengan kaum Yahudi. Ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan pluralitas dalam bisnis maupun manajemen.<sup>42</sup>

Konsepsi manajemen jika ditilik dari kata asalnya yaitu to manage (mengatur) maka sejatinya Allah SWT sudah memberikan contoh yang indah dalam pengaturan alam semesta ini, sebagaimana termaktub dalam Q.S al-Baqarah : 164;

Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang diturunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupakan bumi sesudah matinya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi, sungguh (terdapat) tanda-tanda kebesaran Allah, bagi kaum yang memikirkan.

Hukum entropi<sup>43</sup> tidak berlaku bagi keberaturan dalam pengelolaan Allah SWT, karena semua tunduk kepada aturan-Nya (Q.S al-A'raf : 54). Manusia sudah diberikan contoh yang indah

---

<sup>42</sup>Zainarti. 2014. *Manajemen Islami Perspektif Islam*. Jurnal Iqra', volume 08 No. 01, Mei 2014. h 54

<sup>43</sup>Hukum *entropi* dikenal dalam kajian ilmu fisika yang menyatakan bahwa "Jika dibiarkan dalam waktu yang lama, sistem yang teratur akan berkurang keteraturannya dan berubah menjadi tidak stabil".

betapa manajemen yang baik akan mendatangkan kebaikan dalam pengaturan dan pengelolaan yang diupayakannya.

Dalam penelitian ini, manajemen yang diterapkan adalah bagaimana mengelola potensi konflik menjadi fungsional, atau paling tidak potensi tersebut tidak bersifat destruktif, yang kemudian diharapkan mampu menciptakan kenyamanan dan memberikan rasa aman bagi peserta didik dalam lingkungan sekolah.

### C. Konflik

Ketika berbicara tentang konflik maka gambaran umum yang muncul adalah tentang sesuatu yang buruk yang bisa jadi setiap orang tidak menginginkannya. Hal itu wajar karena pandangan tradisional<sup>44</sup> menganggap semua konflik buruk. Konflik memiliki sifat dasar yang merugikan dan harus dihindari.<sup>45</sup> Bahkan seringkali konflik dikaitkan dengan kemarahan, agresivitas, pertentangan, baik secara fisik maupun dengan kata-kata kasar. Untuk memperkuat konotasi negatif ini, konflik disinonimkan dengan istilah *violence, destruction, dan irrationality*.

---

<sup>44</sup>Robbins mengemukakan tiga pandangan mengenai konflik, yaitu pandangan tradisional (*traditional view of conflict*), pandangan hubungan manusia (*human relations view of conflict*), dan pandangan interaksonis (*interactionism view of conflict*).

<sup>45</sup>Narjono, Arijo Isnoer. 2014. *Manajemen Konflik Organisasi dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)*. Jurnal JIBEKA Volume 8 No 1 Februari 2014. h 11

Menurut Pandangan Kuno (*traditional view of conflict*) makna konflik dapat dirinci sebagai berikut <sup>46</sup>:

- a. Konflik dapat dihindari.
- b. Konflik disebabkan karena adanya kesalahan manajemen dalam hal mendesain dan manajemen organisasi-organisasi atau karena adanya pengacau-pengacau.
- c. Konflik merusak organisasi yang bersangkutan dan menyebabkan tidak tercapainya hasil optimal.
- d. Tugas manajemen adalah meniadakan konflik.
- e. Agar dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal, maka konflik perlu ditiadakan.

Gambaran itu sejalan dengan konflik menurut ilmuwan perdamaian dari Norwegia, Johan Galtung, yang menyatakan bahwa keadaan disebut konflik jika mencakup ketiga komponen kunci yang biasanya menyertai konflik, yaitu <sup>47</sup>:

- a. Konteks yang ditunjukkan dengan kebutuhan atau kepentingan antarpihak yang terlibat konflik tidak selaras;
- b. Sikap yang diwarnai dengan persepsi (persepsi yang salah terhadap orang lain, konstruksi musuh, stereotip negatif, dan semacamnya) dan emosi pelaku konflik (perasaan marah, benci, curiga, dan semacamnya);

---

<sup>46</sup>Narjono, Arijo Isnoer.2014. *Manajemen Konflik Organisasi dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)*. Jurnal JIBEKA Volume 8 No 1 Februari 2014. h 11

<sup>47</sup>Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet.. h 3-4



- c. Perilaku yang terpolarisasi dari pihak-pihak yang bermusuhan (mengintimidasi, melempar batu, membakar, membunuh, menembak, demonstrasi dan lain-lain)

Ketiga komponen tersebut sangat jelas mengarah pada pengertian konflik dalam konotasi negatif. Kebutuhan tidak selaras, kebencian, intimidasi bahkan sampai membunuh adalah sesuatu yang buruk yang bisa jadi setiap orang tidak menginginkannya.

Sebagaimana pendapat Sedarmayanti yang mengemukakan konflik merupakan perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan sasaran (*goals*), nilai (*values*), pikiran (*cognition*), perasaan (*affect*), dan perilaku (*behavior*).<sup>48</sup> Pendapat tersebut masih mengisaratkan pengertian bahwa konflik sebagai sebuah pertentangan, meski tidak secara tegas menyiratkan unsur merusaknya.

Padahal sejatinya konflik merupakan sesuatu yang alami. Dalam istilah agama dikenal dengan *sunnatullah*. Menurut paham yang dinamakan Pandangan Hubungan Manusia (*the human relations view*), konflik adalah sesuatu yang pasti ada dan memang harus ada sebagai sebuah keniscayaan. Konflik tidak mungkin dihindari karena merupakan konsekuensi logis dari adanya hubungan antar manusia dalam suatu organisasi. Entah itu organisasi skala kecil, menengah, atau besar. Persoalannya, bukan bagaimana meredam

---

<sup>48</sup>Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual*. Bandung : Mandar Maju. h 137

konflik, tapi bagaimana menanganinya secara tepat, sehingga tidak merusak hubungan antarpribadi bahkan merusak tujuan organisasi.

Konflik tidak selamanya harus dimaknai permusuhan atau pertikaian, karena dalam kajian sosiologis, konflik itu juga bisa bermakna kompetisi, tegangan (tension) atau sekadar ketidaksepahaman. Itu pula sebabnya, kehadiran konflik itu tidak selamanya harus dimaknai sebagai sebuah kekuatan yang menghancurkan, karena dalam banyak hal konflik itu juga bernilai positif, bahkan konstruktif, dan karenanya fungsional.

Hal itu sejalan dengan makna konflik menurut Pandangan Modern, yang menyatakan bahwa konflik dapat dirinci sebagai berikut :<sup>49</sup>

- a. Konflik tidak dapat dihindari.
- b. Konflik muncul karena aneka macam sebab, termasuk di dalamnya struktur organisatoris, perbedaan-perbedaan dalam tujuan-tujuan yang tidak dapat dihindari, perbedaan-perbedaan dalam persepsi-persepsi, serta nilai-nilai personalia yang terspesialisasi dan sebagainya.
- c. Konflik membantu, kadang-kadang menghambat hasil pekerjaan organisatoris dengan derajat yang berbeda-beda.
- d. Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik, dan pemecahannya hingga dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal.
- e. Hasil pekerjaan optimal secara organisatoris, memerlukan konflik *moderate*.

---

<sup>49</sup>Narjono, Arijo Isnoer. 2014. *Manajemen Konflik Organisasi dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)*. Jurnal JIBEKA Volume 8 No 1 Februari 2014. h 11

Persisnya, dengan konflik dinamika lahir dan dengan konflik kreativitas muncul. Bahkan menurut pakar sosiologi, konflik asal Jerman, George Mills, konflik adalah penggerak sejarah sekaligus sumber perubahan, dan karenanya, konflik akan besar sumbangannya dalam mencegah kebekuan sosial. *The changes caused by conflict prevent society from stagnating*, tegas Mills.

Islam tidak menafikan konflik. Konsepsi perang (Q.S al-Baqarah : 193; Q.S al-Anfal : 15-16), *shulhu*<sup>50</sup> (Q.S an-Nisa (128); Q.S al-Anfal : 58), musyawarah (Q.S asy-Syuro : 38; Q.S Ali Imran : 159), *ikhtilaf*<sup>51</sup> (Q.S al-Baqarah : 164) adalah beberapa contoh betapa konflik memang ada dalam Islam.

Tuntutan *hablum minannaas* yang diniscayakan dalam Islam tidak akan bisa menghindarkan seseorang dari pertentangan, perbedaan pendapat, kompetisi, pertikaian, dan berbagai bentuk interaksi lain dengan sesamanya. Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai karakter dan sifat, menjadikan manusia berbangsa-bangsa dan bersuku-suku (seperti termaktub dalam Q.S al-Hujurat : 13). Padahal kalau saja berkehendak, Allah SWT bisa saja menjadikan manusia dalam satu prototype -*Jikalau Tuhanmu menghendaki, tentu Dia menjadikan manusia umat yang satu, tetapi mereka senantiasa berselisih pendapat* (Q.S Hud : 118).

---

<sup>50</sup>*Shulhu* adalah konsep perdamaian dalam Islam. Dikenal juga dengan istilah islah. Perdamaian di sini bukan semata dalam konteks perang, namun segala bentuk perdamaian dalam berbagai kasus perselisihan dalam Islam.

<sup>51</sup>*Ikhtilaf* adalah lawan dari ittifaq (kesepakatan). Dalam lisanul Arab, *ikhtalafa al-amr in lam yattafiq* –sesuatu disebut ikhtilaf ketika belum bisa bersatu/bersepakat.

Adanya perbedaan yang menjadi sunnatullah tersebut tentu sangat potensial memunculkan konflik. Namun Islam sudah memberikan rambu-rambu agar perbedaan tidak lalu menjadi konflik dan merugikan, sebagaimana disitir dalam Q.S al-Anfal : 64;

Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Syaikhul Islam Ibnu Taimiyah berkata : ”Seandainya setiap kali dua orang muslim yang berbeda pendapat dalam suatu masalah itu saling menjauhi dan memusuhi, niscaya tidak akan tersisa sedikitpun ikatan ukhuwah di antara kaum muslimin”.<sup>52</sup>

Jika pun kemudian terjadi perselisihan dalam satu hal, maka Islam memberikan solusi dengan mengembalikan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, dalam arti penyelesaian dari perselisihan tersebut disandarkan pada al-Qur’an dan Sunnah, sebagaimana termaktub dalam Q.S an-Nisa : 59;

Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan Rasul, serta ulil amri di antara kalian. Jika terjadi perselisihan dalam satu hal, maka kembalilah kepada Allah dan Rasul-Nya. Jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Perbedaan pendapat dalam Islam itu sudah sangat biasa. Ikhtilaf menjadi pewarna dalam perikehidupan beragama. Bahkan ketika masa Rasulullah SAW, ikhtilaf sudah biasa terjadi. Atau lebih jauh lagi, perbedaan pendapat dan pemikiran dalam Islam sudah terjadi pada zaman nabi-nabi

---

<sup>52</sup>Taimiyah, Ibnu. t.th. *Majmu’ Al-Fatawa*. Jilid 24. Beirut : Dar Al-Kutub AlIlmiyah. h 173.

sebelum Muhammad. Oleh karena ikhtilaf menjadi sebuah hal yang tidak dapat dihindari, maka tidak berlebihan jika kemudian lahir *fiqh ikhtilaf*, yang ditulis oleh Ahmad Sarwat, L.c. Namun sekali lagi, perbedaan pendapat tersebut tidak lalu menjadi konflik berkepanjangan. Artinya, bahwa ketika potensi konflik itu bisa disikapi bijak maka ia tidak akan menjadi konflik.

Konflik adalah sunnatullah, karena watak dasar manusia mempunyai potensi agresif dalam dirinya. Menurut Ibnu Khaldun watak psikologis manusia merupakan suatu faktor penting untuk diperhatikan. Manusia yang pada dasarnya mempunyai sifat agresif yang muncul dari adanya pengaruh animal power. Potensi lain adalah adanya kecintaan dengan kelompoknya (fanatisme). Hal itulah yang kemudian menyulut perselisihan di antara manusia.

Dalam konteks penelitian ini, konflik tidak dipahami dalam konotasi negatif semata, namun konflik dalam pengertian sesuatu yang sudah menjadi sunnatullah yang kemudian harus dikelola dengan baik, karena ketika seorang guru memberikan soal rebutan, pada hakikatnya ia telah menciptakan konflik bagi peserta didik. Atau ketika sekolah mengadakan perlombaan, maka sejatinya sekolah telah menciptakan konflik bagi siswanya.

Perlu diperjelas juga perbedaan antara masalah dengan konflik agar tidak terjadi bias dalam memahami beberapa pengertian di dalam penelitian ini. Masalah adalah sesuatu yang harus diselesaikan (dipecahkan). Masalah tidak selalu menimbulkan konflik, meski seringkali masalah menjadi penyebab konflik, sebagai contoh, siswa A menyontek waktu ulangan

(masalah) lalu siswa B melaporkannya kepada guru. Karena tidak terima, siswa A membenci siswa B sehingga ia tidak mau lagi bertegur sapa, bahkan kemudian keduanya sering bersitegang (konflik).

#### D. Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik (Hardjaka, 1994). Dalam pengertian yang hampir sama, manajemen konflik adalah cara yang dilakukan pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik (Hendrick W., 1992). Menurut Ross (1993) manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Berbicara tentang manajemen konflik, jauh sebelum muncul teori dan langkah-langkah pemecahan terhadap konflik, Islam sudah mengatur dan memberikan antisipasi yang sangat indah terhadap potensi konflik. Adanya *khiyar*<sup>53</sup> adalah sebuah resolusi konflik dalam jual beli, penulisan adalah resolusi konflik dalam jual beli sistem kredit (lihat Q.S al-Baqarah : 282), ilmu *faraidl* adalah sebuah resolusi konflik dalam pembagian harta warisan.

Lebih luas lagi, konsepsi perdamaian (Q.S an-Nisa (128); Q.S al-Anfal : 58), musyawarah (Q.S asy-Syuro : 38; Q.S Ali Imran : 159), *hajr*

---

<sup>53</sup>*Khiyar* adalah penangguhan waktu untuk memilih antara meneruskan transaksi atau membatalkan

(pemblokiran) adalah beberapa contoh manajemen konflik sebagai sebuah strategi pemecahan konflik. Meskipun pola pemecahan masalah tersebut belum terkonsentrasi sebagai sebuah solusi dalam bentuk manajemen konflik secara menyeluruh dalam bingkai Islam.

Musyawarah misalnya, menjadi sebuah ruh dalam penyelesaian pendapat dalam Islam dan bahkan dijadikan prinsip dalam kenegaraan. Berbeda dengan demokrasi di Barat, di dunia Islam lahir konsepsi dan aplikasi musyawarah. Hal ini dapat dilihat pada masa Nabi sebagai *Rais al-Din* dan *Rais al-Bilad* di Negara Madinah “Musyawarah sebagai prinsip kenegaraan dan aturan dalam sistem pemerintahan”.<sup>54</sup>

Abdul Hamid Al-Anshari mengatakan bahwa syura (musyawarah) berarti saling merundingkan atau bertukar pendapat mengenai suatu masalah atau meminta pendapat dari berbagai pihak untuk kemudian dipertimbangkan dan diambil yang terbaik demi kemaslahatan bersama.<sup>55</sup> Dalam Ensiklopedia Hukum Islam dikatakan bahwa musyawarah adalah pembahasan bersama dengan maksud mencapai penyelesaian masalah bersama.<sup>56</sup>

Perlu kiranya diketahui antara manajemen konflik dan resolusi konflik. manajemen konflik bersifat jangka pendek, di mana strategi manajemen konflik dibutuhkan untuk mengatasi konflik pada saat itu juga supaya tidak parah, misal : negoisasi, mediasi, arbitrase/ligitasi. Sedang resolusi konflik bersifat jangka panjang, di mana strategi resolusi konflik

---

<sup>54</sup>Nasution, Harun. 1996. *Islam Rasional*. Bandung : Mizan. h 27

<sup>55</sup>Al-Anshoriy. Abd. Al-Hamid Ismail. 1985. *Nizham al-Hukmi fi al Islam*. Qothar : Dar al-Qatharayin al-Fujaah. h. 45

<sup>56</sup>Aziz, Abdul. 1986. *Ensiklopedia Hukum Islam*. Jakarta : Ikhtiar Baru Van Hoeve. h 1264

dipakai untuk mengatasi akar konflik/persoalan, contoh : menyediakan pendidikan yang menjunjung tinggi toleransi.<sup>57</sup>

## **E. Manajemen Konflik Berbasis Sekolah**

Manajemen Konflik Berbasis Sekolah adalah salah satu bentuk pendekatan perdamaian dan resolusi konflik<sup>58</sup> di lingkungan sekolah. Tujuannya adalah supaya warga sekolah (khususnya peserta didik) secara fisik dan psikologis merasa bebas dari kekerasan, mendapatkan kesempatan bekerja dan belajar dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan bersama, dan menghargai perbedaan di sekolah.

### **1. Tahapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah**

Sebuah sekolah bisa dikatakan sudah menerapkan manajemen konflik berbasis sekolah jika sudah memenuhi beberapa unsur-unsur serbagai berikut<sup>59</sup> :

#### **a. Penaksiran Konflik**

Untuk memahami pola konflik yang muncul di sekolah, pihak sekolah akan kesulitan jika hanya mendasarkan pada pendekatan asumtif dalam menyiapkan rencana aksi di lapangan. Data konflik

---

<sup>57</sup>Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet.. h 4-5

<sup>58</sup> Panggabean, Rizal. dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet. h 8

<sup>59</sup> Disarikan dari buku Manajemen Konflik Berbasis Sekolah karya Rizal Panggabean dan kawan-kawan



yang konkret harus dimunculkan agar penanganan konflik tidak hanya bersifat sporadis.

Pola konflik yang dimaksudkan di sini bisa saja mengandung komponen pelaku, waktu dan tempat kejadian, intensitas, dan penanganan konflik pada waktu itu. Dengan banyaknya variabel dalam pola konflik yang hendak dilihat dan dianalisis seperti ini, maka pendekatan asumptif harus dihindari.

Dengan menyusun data konflik secara terstruktur, pihak sekolah akan lebih mudah merancang program pendidikan resolusi konflik yang betul-betul sesuai dengan kebutuhan sekolah. Penyusunan data konflik bermula dari kegiatan mengumpulkan data, kemudian dianalisis yang berlanjut pada dibuatkan rencana aksi sesuai hasil analisis. Inilah serangkaian kegiatan yang dinamakan penaksiran konflik, sebagai langkah awal dalam menerapkan manajemen konflik berbasis sekolah.

#### b. Membina Kelas yang Damai

Kelas yang damai memudahkan siswa untuk memahami, meyakini, dan mengamalkan pengetahuan dan keterampilan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan dengan cara nirkekerasan. Ada banyak unsur dalam proses belajar mengajar di kelas yang relevan bagi pembinaan kelas yang damai.

Beberapa unsur yang termasuk dalam pembinaan kelas yang damai (Caulfield 2000; Crawford & Bodine 1996)<sup>60</sup> adalah sebagai berikut :

1. Rancangan kurikulum yang digunakan di kelas, termasuk peran dan kewenangan guru dalam memutuskan rancangan yang akan digunakan di kelas adalah bagian penting dari kelas yang damai.
2. Penerapan strategi belajar yang kooperatif, jika diterapkan secara berkesinambungan akan menopang pembinaan kelas yang damai.
3. Siswa menerapkan keterampilan resolusi konflik
4. Penerapan asas keadilan di kelas
5. Manajemen kelas yang efektif dan demokratis
6. Guru menerapkan resolusi konflik di kelasnya

c. Membina Sekolah yang Damai

Sekolah yang damai adalah program dan pendekatan dalam pendidikan resolusi konflik yang lingkupnya seluruh sekolah (Crawford & Bodine 1996). Dengan demikian, sekolah yang melakukan pembinaan perilaku perdamaian dapat dipandang sebagai<sup>61</sup>,

---

<sup>60</sup> Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet.. h. 31

<sup>61</sup> Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet.. h . 53

1. Gabungan berbagai pendekatan yang digunakan di sekolah, mulai dari mata pelajaran tersendiri hingga pendekatan integrasi nilai-nilai perdamaian ke dalam mata pelajaran yang sudah ada.
2. Pendekatan komprehensif yang menggunakan resolusi konflik sebagai bagian dari kultur dan sistem sekolah, dengan melibatkan setiap unsur dan sistem sekolah
3. Pelembagaan MKBS ke dalam sekolah, khususnya ketika sekolah yang damai telah mengintegrasikan MKBS ke dalam statuta sekolah

d. Mediasi Sejawat

Anak didik perlu dibiasakan menyelesaikan konfliknya sendiri melalui proses belajar disertai dengan praktik mediasi. Strategi manajemen konflik semacam ini tidak hanya berfungsi sebagai alternatif dari penyelesaian konflik dengan cara-cara kekerasan, tetapi yang jauh lebih penting, membuat kehidupan personal dan sosial siswa lebih bermakna positif.

Sebagai salah satu strategi manajemen konflik, mediasi penting diajarkan dan diterapkan kepada anak didik sedini mungkin untuk alasan-alasan berikut ini (Engert 1996, 56) :

1. Mengajarkan murid melihat konflik sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari yang dapat menjadi kesempatan untuk tumbuh dan belajar

2. Dapat lebih efektif dari menghukum murid yang berkonflik dengan skors atau pengurangan sebagai cara menanamkan perilaku bertanggung jawab
3. Dapat mengurangi kekerasan, vandalisme dan bolos sekolah
4. Mengurangi waktu yang digunakan guru dan pengurus sekolah menangani masalah
5. Mediasi sejawat adalah keterampilan hidup yang memberdayakan murid sehingga dapat menyelesaikan masalah mereka sendiri
6. Meningkatkan saling pengertian di antara berbagai individu dan kelompok

e. Anti Perundungan

Perundungan adalah perilaku agresif seorang murid atau kelompok murid yang ditunjukkan dengan sengaja dan berulang untuk mengganggu murid lain yang lemah atau aneh, yang biasanya dilakukan tanpa provokasi<sup>62</sup>.

Dalam tahapan ini, maka siswa akan bisa dikelompokkan pada kategori cenderung menjadi pelaku, korban maupun penontont. Pengelompokkan ini harus dilakukan secara hati-hati dan tidak digunakan untuk menghakimi siswa, tetapi digunakan sebagai data awal dalam mengeluarkan kebijakan sekolah.

---

<sup>62</sup> Panggabean, Rizal, dkk. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alvabet.. h. 90

f. Peran Orang Tua dan Masyarakat

Sekolah yang baik adalah sekolah yang senantiasa membuka dirinya terhadap proses belajar yang melampaui dinding pembatas sekolah. Dalam pengertian ini orang tua murid dan masyarakat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses belajar, termasuk belajar memahami dan menangani konflik tanpa kekerasan.

Kedua pelaku, antara sekolah dan orang tua atau masyarakat bisa saling melemahkan atau memperkuat tergantung pada sinergi yang dijalankan oleh keduanya dalam rangka manajemen konflik berbasis sekolah.

Secara umum, peran masyarakat yang dihubungkan dengan pendidikan resolusi konflik dalam rangka manajemen konflik berbasis sekolah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Mempromosikan kepentingan bersama di bidang sekolah dan pendidikan yang berbasis masyarakat
2. Memastikan pendekatan pendidikan yang sensitif terhadap budaya setempat
3. Menopang mutu pendidikan yang diberikan
4. Memperluas akses pendidikan bagi kelompok marjinal, termasuk anak-anak cacat atau yang trauma
5. Memperkuat kemampuan masyarakat lokal dalam menangani masalah pendidikan
6. Memobilisasi dan memaksimalkan sumberdaya lokal

g. Melembagakan MKBS

Pelembagaan atau institusionalisasi adalah proses mengintegrasikan atau memasukkan prinsip dan praktik manajemen konflik berbasis sekolah ke dalam peraturan dan norma sekolah.

Ada tiga mekanisme yang berbeda, tetapi perlu ditempuh bersama-sama menuju pelembagaan manajemen konflik berbasis sekolah :

1. Perseorangan/individu (MKBS sebagai pedoman pribadi)
2. Kelompok dan interaksi (MKBS sebagai fokus kelompok)
3. Peraturan dan statuta (MKBS sebagai aturan dan norma organisasi)

h. Mengevaluasi MKBS

Kegiatan manajemen konflik berbasis sekolah (MKBS) mencakup tujuan atau capaian yang akan diperoleh melalui implementasi MKBS. Selain itu, manajemen konflik berbasis sekolah juga perlu ada program evaluasi demi perbaikan penerapannya. Beberapa alasan mengapa evaluasi harus ada :

1. Efektifitas. Evaluasi memungkinkan sekolah mengetahui apakah kegiatan MKBS telah berjalan efektif.
2. Kepuasan peserta didik
3. Mekanisme umpan balik
4. Pengendalian mutu

## 2. Pentingnya Manajemen Konflik

Sekolah sebagai sebuah organisasi antara guru, siswa, staf, komite sekolah, orang tua siswa dan bahkan masyarakat sekitar meniscayakan adanya interaksi di dalamnya. Banyak peristiwa yang melingkupi komunikasi antar siswa, antar guru, orang tua, siswa dengan guru, guru dengan orang tua siswa, sekolah dengan masyarakat, dan bentuk komunikasi lainnya. Berbagai peristiwa yang terjadi di dalam organisasi sekolah tentunya tidak selalu harmonis dan damai. Akan ada percikan masalah yang bisa menimbulkan konflik.

Konflik tidak bisa dihindarkan sebagai tanda dinamisnya sebuah organisasi, sehingga harus dikelola agar keadaan menjadi lebih baik dan konflik tersebut tidak mengalami eskalasi yang mengarah pada tindak kekerasan terbuka.

Tujuan utama dirancang manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik agar tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan (Watson, R.E, 1987:79). Adapun manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tetap baik (Hardjana, 1994).<sup>63</sup>

Mengelola konflik secara konstruktif, menciptakan mekanisme penyelesaian masalah antar pribadi, dan membangun dialog adalah beberapa

---

<sup>63</sup> Wahyudi dan Akdon. 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung : Alfabeta, h 47

contoh kegiatan yang menekankan pada aspek pemberdayaan manusia daripada praktik-praktik tradisional yang repersif.

Dalam konteks pendidikan, manajemen konflik berbasis sekolah adalah bentuk pendekatan perdamaian dan resolusi konflik, yang bertujuan supaya warga sekolah (khususnya peserta didik) secara fisik dan psikologis merasa bebas dari kekerasan, mendapatkan kesempatan bekerja dan belajar dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan bersama dan menghargai perbedaan di sekolah.

### **3. Pelembagaan Manajemen Konflik**

Pelembagaan MKBS perlu dilakukan dalam lingkungan sekolah yang sudah menerapkan manajemen konflik. Pelembagaan tersebut diperlukan agar implementasi MKBS tidak hanya menjadi kegiatan musiman, melainkan menjadi bagian dari denyut kegiatan sehari-hari di sekolah. Pelembagaan atau institusionalisasi strategi penting dalam implementasi manajemen konflik berbasis sekolah. Jika sudah melembaga, kegiatan dan program MKBS akan berjalan terlepas dari pergantian masa dan kepala sekolah, dari tahun ke tahun.

Selanjutnya kegiatan monitor dan evaluasi manajemen konflik berbasis sekolah akan menghasilkan masukan-masukan yang diperlukan supaya kurikulum MKBS meningkat. Salah satu cara melembagakan MKBS di sekolah adalah dengan memasukkannya ke dalam konstitusi atau statuta sekolah.