

# MANAJEMEN KONFLIK MAHASISWA SEBAGAI METODE PEMBELAJARAN ALTERNATIF

Oleh: Estu Miyarso \*)

## **Abstract**

*Indonesia merupakan negara yang plural. Kehidupan kampus merupakan manifestasi dari kehidupan negara yang majemuk tersebut. Mahasiswa sebagai komponen sekaligus subjek pembelajaran merupakan barometer tingkat pluralitas dalam suatu komunitas perguruan tinggi tertentu. Pluralitas merupakan potensi sosial yang belum banyak dikembangkan dalam aktivitas kehidupan kita terutama dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini yang mendorong perlunya dilakukan penelitian metode manajemen konflik berbasis pluralitas potensi diri untuk perkuliahan Pendidikan Pancasila sebagai sumber tulisan ini. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa manajemen konflik dapat dijadikan metode pembelajaran alternatif dalam kegiatan perkuliahan, pluralitas potensi diri yang dimiliki oleh mahasiswa dalam suatu komunitas di kelas merupakan potensi sosial yang dapat dikembangkan dalam metode pembelajaran manajemen konflik ini.*

## **PENDAHULUAN**

Mahasiswa merupakan manifestasi dari insan intelektual dalam civitas kampus. Lebih dari itu, mahasiswa pada umumnya merupakan generasi muda calon pencerah sekaligus pelaku kehidupan bermasyarakat dan bernegara untuk kehidupan yang akan datang.

Dalam kehidupan kampus, mahasiswa sebagai suatu komunitas akademis memiliki latar belakang kehidupan yang unik dan majemuk (multikultural). Hal ini dapat dilihat dari segi sosiokultur (daerah asal), ekonomi, agama, dialek, maupun karakter khas dalam menyampaikan suatu pendapatnya di perkuliahan. Inilah potensi sosial yang besar dan dimiliki oleh perguruan tinggi yang nampaknya belum dikelola dan diberdayakan dalam seluruh aktivitas perkuliahan.

Agar lulusan mahasiswa dapat memiliki kemampuan intelektual serta sikap dan perilaku yang mencerminkan watak dan karakter bangsa yang unggul dan beraneka ragam serta memiliki berkepribadian agung tentunya perlu disiapkan sistem pendidikan

yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan keilmuan (kognitif) saja, namun juga harus mampu meningkatkan kecakapan dari sisi afektif maupun psikomotor.

Masalah umum yang terjadi berdasarkan fakta dan pengamatan sebelumnya, hampir semua mata kuliah cenderung lebih mengedapankan segi aspek kognitifnya saja sedangkan faktor sikap mental atau kepribadian secara utuh belum dimiliki mahasiswa sepenuhnya. Proses pembelajaran seperti ini bila dilaksanakan seterusnya tentu akan berdampak pada pendangkalan jiwa dan kepribadian mahasiswa. Indikasinya, bahwa moral masih sebagai bentuk *moral learning* dalam dataran kognitif bukan *moral action*. Nilai-nilai moral sebagai bagian dari elemen pembentuk watak dan kepribadian seharusnya tidak sekedar *normatif* tetapi sudah menjadi *ideal self* bagi seseorang (Kohlberg). Konsekuensi dari *moral action* adalah menuntut orang untuk melakukan banyak 'amal' kebaikan. Kebaikan kolektifitas individu akan meluas menjadi kebaikan masyarakat, dan mewujudkan menjadi kebaikan negara (Dr. Abdullah Darraz).

Kondisi tersebut menghadapkan Dosen sebagai pendidik di lingkungan perguruan tinggi pada tantangan dan masalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk menyampaikan pesan sekaligus aplikasi konkret dalam perkuliahan dalam bentuk *moral action* setiap diri masing-masing mahasiswa. Tulisan ini merupakan salah satu kajian alternatif untuk menciptakan kondisi ideal di atas. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis sendiri pada contoh penerapan mata kuliah Pendidikan Pancasila untuk mahasiswa TP FIP angkatan tahun 2006.

## **KONFLIK DAN PENGELOLAANNYA**

Konflik atau pertentangan memang tidak bisa dihindarkan dari dalam diri manusia baik sebagai makhluk pribadi terlebih sebagai makhluk sosial. Bahkan pada dataran yang sangat ekstrim, konflik sosial sering terjadi dalam bentuk pertikaian baik fisik maupun non fisik.

Umat manusia selalu berjuang dengan konflik. Kita tidak bisa membayangkan seseorang yang tidak pernah memiliki konflik dalam setiap aktivitasnya (William Hendricks, 1: 2000). Segala yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan hampir dipastikan akan selalu berhadapan dengan berbagai pertentangan atau konflik yang melibatkan antar kelompok.

Secara sederhana, pengertian konflik menurut Cornelius et al (1992) sebagaimana dikutip oleh Hoda Lacey (18:2003) adalah dua jajaran kebutuhan atau arah-arah yang berlawanan. Sedangkan secara lebih luas, konflik menurut Cassell ConciseEnglish Dictionary, 1989) adalah suatu pertarungan, benturan, pergulatan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental, penderitaan batin dan sebagainya (Hoda Lacey, 2003).

### **1. Macam dan Jenis Konflik**

Para ahli sosiologi mengemukakan, konflik merupakan bagian dari suatu proses sosial yang timbul sebagai akibat adanya interaksi sosial. Gillin and Gillin seperti yang dikutip oleh Soerjono Soekamto (78, 1990) mengklasifikasikan pertentangan atau pertikaian (*conflict*) sebagai salah satu bentuk proses sosial yang dissosiatif sebagaimana persaingan (*competition*) dan kontravensi. Sedangkan proses sosial yang asosiatif di dalamnya meliputi akomodasi, asimilasi dan akulturasi.

Macam konflik dilihat dari segi hubungan antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang terlibat di lingkungan kerja menurut Agus M. Hardjana, yaitu : Konflik dengan atasan ( *superordinate conflict* ), konflik dengan bawahan (subordinate conflict), konflik dengan sesama atau rekan kerja (*lateral conflict*), konflik terbukti nyata (*veridical conflict*), konflik bukan pada tempatnya (*displaced conflict*), konflik salah alamat (*misattributed conflict*), konflik yang palsu (*false conflict*), konflik yang laten (*latent conflict*), Konflik terbuka (*overt, open conflict*), konflik tertutup (*closed, hidden conflict*), konflik keras (*loud conflict*), Konflik lunak (*quiet conflict*), Konflik yang disertai dengan muatan tinggi (*highly charged conflict*), konflik yang bermuatan rendah (*low key conflict*), konflik yang ruwet (*complicated conflict*), konflik sederhana (*simple conflict*),

Bentuk konflik atau pertentangan menurut Soejono Soekamto (111: 1990) terbagi atas pertentangan pribadi, pertentangan rasial, pertentangan antara kelas-kelas sosial, pertentangan politik dan pertentangan yang bersifat internasional. Sedangkan tipe konflik menurut William Hendricks (44: 2000) membagi konflik atas konflik intrapersonal, interpersonal, intra group dan antar group.

### **1. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik**

Sebab-sebab terjadinya konflik yang biasanya terjadi terutama di tempat kerja atau organisasi, antara lain:

- a. Salah pengertian atau salah paham karena kegagalan komunikasi. Komunikasi yang gagal membuat isi berita atas pesan tidak lengkap dan tidak jelas, lengkap dan jelas tetapi tidak sampai pada si penerima dengan baik dan tepat pada waktunya, sampai dengan baik dan tepat pada waktunya tetapi tidak diterima dan ditangkap utuh.
- b. Perbedaan tujuan kerja karena perbedaan nilai hidup yang dipegang. Tindakan dan langkah-langkah yang diambil berbeda; cara kerja dan irama kerja berbeda; dan waktu, alat serta perlengkapan kerja yang berbeda.
- c. Rebutan dan persaingan dalam hal yang terbatas seperti fasilitas kerja, jabatan. Peristiwa konflik dan tempat kerja, karena rebutan mesin ketik, kendaraan atau jabatan kepala bagian atau direktur.
- d. Masalah wewenang dan tanggung jawab. Misalnya, pengemudi dan petugas ekspedisi surat, bagian pembukuan dan pemasaran, bagian personalia dan bagian pengembangan sumber daya manusia.
- e. Penafsiran yang berbeda atas satu hal, perkara dan peristiwa yang sama. Dengan penafsiran berbeda orang lalu berdebat, dan dari perdebatan yang sempit, lahirlah hubungan yang tidak baik, lalu timbul konflik. Misalnya perbedaan penafsiran tentang isi perjanjian kerja dan peraturan gaji.
- f. Kurangnya kerja sama. Kurangnya kerja sama dapat terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan atasan, dan antara rekan sekerja yang setingkat.
- g. Tidak mentaati tata tertib dan peraturan kerja yang ada. Ketika orang yang tertib dalam mentaati tata tertib dan peraturan, merasa dirugikan, atasan merasa diganggu, dan kelancaran kerja di suatu bagian dan mungkin diseluruh tempat kerja terhambat.
- h. Ada usaha untuk menguasai atau untuk merugikan pihak yang merasa hendak dikuasai dan dirugikan merasa terancam dan mengadakan perlawanan. Misalnya antara supervisor yang hendak menindas dan para bawahannya.

- i. Pelecehan pribadi dan kedudukan. Orang yang merasa dilecehkan dan diinjak harga dirinya akan melawan orang yang melecehkan dan siap berkonflik dengannya.
- j. Perubahan dalam sasaran dan prosedur. Kerja sehingga orang menjadi merasa tidak jelas tentang apa yang diharapkan pada dirinya. Orang yang tidak mantap dalam bekerja, salah dalam mengambil pekerjaan yang dilakukan, atau melakukan kerja yang memang menjadi tugasnya tetapi dilakukan dengan salah. Orang yang tidak mantap dan melakukan kesalahan dalam kerja akan tidak puas dengan petugas yang membuat perubahan tujuan dan prosedur kerja dan dapat berkonflik dengannya.

Tahapan konflik terbagi atas tiga periode yaitu: 1) periode pertentangan yang sifatnya tidak terlalu mengancam dan paling mudah untuk diselesaikan, 2) periode tantangan, dan 3) periode peristiwa sehari-hari yang sifatnya sulit untuk dikelola dan potensinya meningkat menjadi lebih berbahaya.

Dalam sebuah buku yang berjudul *Manchester Open Learning* (45: 1997) Gejala-gejala konflik dapat dilihat dari sifatnya yaitu:

- a. Bersifat jelas, seperti pertengkaran biasa atau perkelahian
- b. Samar-samar, seperti suasana yang terasa hening atau terlalu tenang
- c. Aktif, seperti kata-kata marah atau surat bernada keras
- d. Pasif, seperti tidak saling bertegur sapa

Dampak dari adanya bentuk-bentuk konflik menurut Soekanto Soerjono (112: 1990), antara lain:

- a. Tambahnya solidaritas in group
- b. Bila konflik yang terjadi dalam satu kelompok tertentu malah dapat mengakibatkan retaknya persatuan kelompok tersebut.
- c. Munculnya perubahan kepribadian para individu.
- d. Hancurnya harta benda dan jatuhnya korban manusia.
- e. Akomodasi, dominasi dan takluknya salah satu pihak.

## **2. Manajemen Konflik**

Manajemen konflik dapat didefinisikan sebagai segala seni pengaturan atau pengelolaan berbagai konflik maupun pertentangan yang ada untuk

mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Apakah tujuan tersebut berupa akomodasi, dominasi atau kemenangan suatu pihak. Manajemen konflik atau pertentangan juga diartikan sebagai kemampuan dalam mengendalikan ambiguitas dan paradoks yang terjadi dalam suatu konflik. Dalam penelitian yang telah dilakukan konflik atau pertentangan yang akan dikelola adalah konflik yang ada pada diri masing-masing mahasiswa berdasarkan karakteristiknya maupun konflik yang terjadi antar personal dalam suatu kelas perkuliahan.

### 3. Strategi Manajemen Konflik

Beberapa pendekatan sebagai strategi dalam mengelola konflik, yaitu:

- a. Bersaing, bertanding (*competing*), menguasai (*dominating*) atau memaksa (*forcing*). Ini merupakan pendekatan terhadap konflik yang berciri menangkalah (*win-lose approach*). Pengelolaan konflik ini disuatu pihak memperjuangkan kepentingannya dengan mengorbankan pribadi dan kepentingan pihak yang lain dengan tujuan menang mendapatkan yang diperjuangkan, dan mengalahkan pihak lain tidak mendapatkan apa yang diperjuangkan.
- b. Kerja sama (*collaborating*) atau menghadapi (*confronting*). Kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik bekerja sama dan mencari pemecahan konflik yang memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Ini merupakan pendekatan menang-menang (*win-win approach*) yang bertujuan masing-masing mendapatkan yang diinginkan, sehingga kedua belah pihak menang dan tidak ada yang dikalahkan.
- c. Kompromi (*compromising*) atau berunding (*negotiating*). Ini merupakan pendekatan terhadap konflik dimana pihak-pihak yang berkonflik tidak adayang menang atau kalah (*neither win-win nor lose-lose approach*).
- d. Menghindari (*avoiding*) atau menarik dari (*withdrawal*). Menghindari merupakan pendekatan kalah-kalah (*lose-lose approach*). Kedua belah pihak yang terlibat konflik memperjuangkan kepentingan masing-masing. Keduabelah pihak tidak mendapatkan hal yang diinginkan dan membiarkan konflik hilang.

- e. Menyesuaikan (*accomodating*), memperlunak (*smothing*) atau menurut (*obliging*). Pengelolaan menyesuaikan merupakan pendekatan kalah menang (*lose win aproach*). Pendekatan ini terlibat dalam konflik melepaskan dan mengesampingkan hal yang diinginkan, sehingga pihak yang lain mendapatkan sepenuhnya hal yang diinginkan.

## **PLURALITAS DIRI SEBAGAI MODAL SOSIAL PERKULIAHAN**

Pluralitas atau pluralisme memiliki makna yang sama yaitu berarti jamak, atau banyak. Namun demikian, pluralisme telah mengandung arti yang lebih luas lagi yaitu suatu aliran (*ism*) tentang pluralitas. Konsep pluralisme menurut Syamsul Ma'arif (17:2005) adalah suatu sikap saling mengerti, memahami, dan menghormati adanya perbedaan-perbedaan demi tercapainya kerukunan antar umat manusia.

Manusia merupakan makhluk (*humanitas*) yang kompleks. Dalam diri seseorang terkandung beberapa unsur atau potensi yang sangat beragam (*plural*). Hakekat manusia menurut Notonagoro (1972) seperti yang dikutip oleh Dirto Hadisusanto bahwa manusia memiliki unsur susunan kodrat, yaitu tubuh dan jiwa, sifat kodrat manusia yang monodualistis yaitu sebagai individu dan sekaligus makhluk sosial; dan kedudukan kodrat manusia yang monodualistis, yaitu sebagai pribadi yang berdiri sendiri dan sebagai makhluk Tuhan.

Indonesia merupakan masyarakat plural dengan segala kemajemukan yang dimilikinya. Inilah realitas yang ada tetapi belum dikelola dan dikembangkan melalui praksis pendidikan di negara kita. Pluralitas sosial yang ada merupakan muara dari berbagai kompleksitas tunggal dari masing-masing pribadi manusia itu sendiri. Akan tetapi, proses pembelajaran yang sering terjadi selama ini hanya bernuansa penyeragaman dan pembungkaman ide, dan kreativitas.

Dalam konteks kegiatan perkuliahan, mahasiswa merupakan komponen pembelajaran yang turut menentukan keberhasilan suatu tujuan pembelajaran. Meskipun tujuan pembelajaran akan terpulang pada diri masing-masing mahasiswa, namun pluralitas diri yang ada dalam suatu komunitas kelas bila tidak bisa dikelola bahkan dikendalikan akan berpengaruh pada terganggunya seluruh mahasiswa di kelas tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang menjadi sumber tulisan ini menggunakan metode tindakan kelas (*action research*). Pluralitas diri dari mahasiswa yang menjadi potensi konflik untuk dikelola dalam kelas diidentifikasi berdasarkan instrumen angket yang menggolongkan pada jenis kelamin, agama, suku, dan asal daerah masing-masing. Adapun data hasil angket mengenai identitas mahasiswa dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. Data Identitas Mahasiswa**

No.	Inisial	Sex	Agama	Suku	Asal Daerah
1	Tri	Pa	Islam	Jawa	Klaten/Jateng
2	Gal	Pa	Islam	Sunda	Garut/Jabar
3	Ras	Pa	Islam	Jawa	Sleman/Yogya
4	Mah	Pa	Islam	Jawa	Bantul/Yogya
5	Riz	Pa	Islam	Jawa	Demak/jateng
6	Nan	Pa	Islam	Jawa	Wonogiri/Jateng
7	Ari	Pa	Islam	Jawa	Bantul/Yogya
8	Arw	Pa	Islam	Jawa	Kulon Progo/Yogya
9	Dan	Pa	Islam	Jawa	semarang/Jateng
10	Agu	Pa	Islam	Jawa	Banyumas/Jateng
11	Azw	Pa	Islam	Timor	Lotim/NTB
12	Fau	Pa	Islam	Jawa	Tegal/Jateng
13	And	Pa	Islam	Sunda	Tasik/Jabar
14	Arf	Pa	Islam	Sunda	Bantul/Yogya
15	Adt	Pa	Kristen	-	Lotim/NTB
16	Ach	Pa	Islam	Jawa	Jepara/Jateng
17	Ira	Pa	Islam	-	Sarolangun/Jambi
18	Ira	Pa	Kristen	Jawa	Sleman/Yogya
19	Rin	Pi	Islam	Jawa	Grobogan/Jateng
20	Cah	Pi	Islam	-	Lampung
21	Dya	Pi	Islam	-	Bangka/Belitung
22	Din	Pi	Islam	Sunda	Sukabumi/Jabar
23	Sri	Pi	Islam	Minang	Padang/Sumbar
24	Rat	Pi	Islam	Jawa	Bantul/Yogya
25	Sus	Pi	Islam	Jawa	Magelang/Jateng
26	Rar	Pi	Islam	Jawa	Sleman/Yogya
27	Nov	Pi	Islam	Jawa	Demak/jateng

Data tentang motivasi dan ketertarikan awal dalam mengikuti perkuliahan Pendidikan Pancasila dalam penelitian tersebut terhitung masih sedang (48%), rendah (45%) dan tinggi 7%. Kebanyakan alasan yang menjadi dasar dari rendahnya motivasi ini lebih disebabkan karena materi Pancasila sudah sering didapat dari bangsa SD-SLTA (52%) sedangkan 48% lainnya mengatakan bahwa mereka kurang tertarik pada materi Pancasila karena penyampaiannya yang monoton.



Beberapa aspek yang menjadi objek pengamatan dalam metode pembelajaran ini dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2: Kemampuan Mahasiswa dalam Pembelajaran**

No.	Aspek yang diamati
1	Kemampuan Bertanya
2	Kemampuan Menganalisa
3	Kemampuan Menarik kesimpulan
4	Kemampuan Memecahkan permasalahan
5	Kemampuan Bertoleransi
6	Kemampuan Bernegosiasi
7	Kemampuan Mengakomodasi
8	Kemampuan Bekerjasama (kooperatif)

Metode pembelajaran untuk siklus pertama yang dilaksanakan berdasarkan hasil observasi adalah sebagai berikut:

- a) Memperhatikan rangsangan dan respon konfrontatif antar mahasiswa dalam melakukan diskusi setelah disampaikannya contoh kasus.
- b) Memperhatikan rangsangan dan respon kooperatif antar mahasiswa dalam melakukan diskusi setelah disampaikannya contoh kasus.
- c) Melakukan pembelajaran secara klasikal pada pertemuan pertama dan melakukan pembelajaran secara kelompok besar (lebih dari 10 orang) berdasarkan kriteria perbedaan gender atau jenis kelamin pada pertemuan kedua.
- d) Penekanan pada pertemuan I lebih diberatkan kemampuan bertanya dan menganalisis permasalahan yang dihadapi dalam contoh kasus yang dipaparkan. Sedangkan penekanan pada pertemuan II dititikberatkan pada kemampuan toleransi mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang dihadapi oleh dua kelompok yang berseteru seputar isu gender dalam nilai-nilai politik di Indonesia.
- e) Langkah Pembelajaran
  - (1) Dosen menjelaskan hal-hal yang harus diperhatikan dalam diskusi kasus yang menjadi bahan diskusi mahasiswa.
  - (2) Dosen mengontrol pelaksanaan diskusi klasikal maupun kelompok besar berdasarkan gender.
  - (3) Setelah kasus dipelajari dan dibahas oleh masing-masing individu maupun anggota kelompok, dosen mengatur arus dan jalannya diskusi dengan

mengidentifikasi sikap-sikap konfrontatif maupun kooperatif yang muncul dari mahasiswa selama berlangsungnya diskusi.

- (4) Setelah semua sikap dan perilaku konflik teridentifikasi, dilakukan konseptualisasi ulang terhadap pengetahuan mahasiswa.
- f) Dosen mengevaluasi prestasi belajar dengan menggunakan test
- g) Peneliti memperhatikan kelemahan dan kelebihan dari metode manajemen konflik yang telah dilaksanakan dalam siklus ini.

Pada akhir siklus pertama dilaksanakan tes penguasaan materi untuk Pokok Bahasan Pancasila sebagai Etika Politik. Hasil tes awal dan tes akhir pada siklus pertama diperoleh rerata 64.22 untuk pre test dan 67.85 untuk post test dengan distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 3: Distribusi frekuensi dan Proporsi Perolehan Skor Mahasiswa pada siklus I**

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase
...< 64	12	44 %
65 – 74	8	30 %
75 – 84	7	26 %
85 - 100	0	0

Metode pembelajaran yang dilaksanakan pada siklus kedua adalah sebagai berikut:

- a) Membagi kelas menjadi kelompok yang lebih kecil lagi 3-5 kelompok. Pembagian kelompok ini berdasarkan pada asal daerah dan jenis kelamin dari masing-masing mahasiswa.
- b) Kelompok menganalisis secara lebih mendalam berdasarkan contoh kasus yang dikemukakan dosen pengampu.
- c) Memperhatikan rangsangan dan respon kooperatif maupun konfrontatif antar anggota kelompok mahasiswa dalam melakukan diskusi setelah disampaikannya contoh kasus.
- d) Penekanan pada Siklus II dalam pertemuan dititikberatkan pada kemampuan toleransi mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang dihadapi oleh dua kelompok yang berseteru seputar isu gender dan suku bangsa di Indonesia sebagai

kerangka berpikir (paraidgma) dalam menjalankan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

e) Langkah Pembelajaran

- (1) Dosen menjelaskan hal-hal yang harus diperhatikan dalam diskusi bedah kasus yang menjadi bahan diskusi mahasiswa.
- (2) Dosen mengontrol pelaksanaan diskusi kelompok dan mengarahkan pengembangan pembahasan sesuai materi yang ada pada silabus
- (3) Setelah bedah kasus dipelajari dan dibahas oleh masing-masing anggota kelompok, dosen mengatur arus dan jalannya diskusi dengan mengidentifikasi sikap-sikap konfrontatif maupun kooperatif yang sengaja dimunculkan oleh beberapa anggota dalam kelompok yang telah ditunjuk. Setelah semua sikap dan perilaku konflik teridentifikasi, dilakukan konseptualisasi ulang terhadap pengetahuan mahasiswa tentang keterkaitan materi dan permainan peran yang dijalankan oleh mahasiswa.

f) Dosen mengevaluasi prestasi belajar dengan menggunakan test

g) Peneliti memperhatikan kelemahan dan kelebihan dari metode manajemen konflik yang telah dilaksanakan dalam siklus ini.

Pada akhir siklus II dilaksanakan tes penguasaan materi atau *post-test* untuk Pokok Bahasan Pancasila sebagai Paradigma Kehidupan dalam Bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Hasil rerata tes awal dan tes akhir pada siklus kedua ini diketahui 69,6% untuk pre test dan 75,1% untuk sekor post test dengan hasil distribusi frekfuensi sebagai berikut:

**Tabel 4: Distribusi frekfuensi dan Proporsi Perolehan Skor Mahasiswa pada siklus II**

Interval Nilai	Frekfuensi	Persentase
...< 64	2	7,5%
65 – 74	10	37,0%
75 – 84	13	48,0%
85 - 100	2	7,5 %

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada peningkatan kemampuan belajar untuk materi perkuliahan Pendidikan Pancasila dengan menggunakan metode manajemen konflik berbasis pluralitas potensi diri mahasiswa.
2. Ada Ada peningkatan motivasi dan ketertarikan belajar mahasiswa untuk materi perkuliahan Pendidikan Pancasila dengan menggunakan metode manajemen konflik berbasis pluralitas potensi diri mahasiswa.
3. Manajemen konflik dapat dijadikan metode pembelajaran alternatif dalam kegiatan perkuliahan.
4. Pluralitas potensi diri yang dimiliki oleh mahasiswa dalam suatu komunitas di kelas merupakan potensi sosial yang dapat dikembangkan dalam metode pembelajaran manajemen konflik ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dirto Hadisusanto dkk.** 1995 *Pengantar Ilmu Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan: IKIP Yogyakarta*
- Manchester Open Learning.** 1997. *Management Action Guide (Mengendalikan Konflik dan Negosiasi)* Gramedia: Jakarta
- Soerjono Soekanto.** 1998. *Sosiologi (Suatu Pengantar)* Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Suharsimi Arikunto.** 1986. *Pengelolaan Kelas dan Siswa (Sebuah Pendekatan Evaluatif)* CV. Rajawali: Jakarta
- William Hendricks.** 2000. *Bagaimana Mengelola Konflik (Petunjuk Praktis untuk Manajemen Konflik yang Efektif)* Bumi Aksara: Jakarta