

EFEKTIFITAS *PROBLEM-BASED LEARNING* DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MANAJEMEN KONFLIK KOLABORATIF

(Aprilia Tina Lidyasari)

PENDAHULUAN

Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Konflik pernah dan akan terjadi pada setiap individu dengan kata lain konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Konflik mungkin akan muncul ketika terjadi pertentangan antara dua individu atau lebih mengingat manusia tercipta sebagai makhluk yang unik dan tidak ada yang sama satu pun. Keunikan dan perbedaan-perbedaan yang ada pada diri individu memandu pikiran dan perilaku individu serta memotivasi individu dalam mengambil tindakan tertentu dan menolak tindakan lainnya. Pikiran dan perilaku yang berbeda dan unik inilah yang terkadang menimbulkan adanya konflik.

Konflik mempunyai definisi beranekaragam. Salah satu definisi harfiah antara lain konflik terjadi ketika dua orang berusaha untuk menempati sama "ruang" pada waktu yang sama. Ruang ini dapat diumpamakan pada kasus sederhana yang terkait dengan; 1) ruang fisik, seperti duduk di bus yang penuh sesak, 2) ruang psikologis, seperti individu meyakini bahwa individu lain memiliki persepsi yang berbeda-beda. Konflik mungkin akan muncul ketika dua anggota kelompok ingin menjadi anggota yang paling kuat. Konflik mempunyai persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak berkonflik yang tidak dapat dicapai secara simultan (Pruitt&Rubin, 2004). Sedangkan, Thomas dan Killman (1976) sebagai pencetus teori "*five-handling to conflict*" mendefinisikan konflik adalah proses yang dimulai ketika seseorang merasakan frustrasi, atau lemah, serta muncul beberapa kekhawatiran.

Konflik seringkali diabaikan atau tidak terselesaikan. Dampaknya dari konflik yang diabaikan dan belum terselesaikan ini dapat mengarah pada agresi. Hal itu terbukti pada beberapa konflik yang berbasis kekerasan yang sering terjadi. Penggunaan kekerasan dalam penyelesaian konflik juga telah lama terjadi dalam masyarakat Indonesia, misalnya 'tindak main hakim sendiri' atau *mob justice* seperti kejadian pemukulan terhadap anggota geng yang bersalah, kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dan lain-lain. Fakta dalam dunia pendidikan, kekerasan di sekolah, maupun perkelahian pelajar merupakan fenomena ekstrim yang juga sering terjadi. Menurut Sekjen Komisi Perlindungan Anak (KPA), Arist Merdeka Sirait, pada tahun 2009 telah terjadi aksi bullying atau kekerasan di sekolah sebanyak 472 kasus. Angka ini meningkat dari tahun 2008, yang jumlahnya sebanyak 362 kasus ([http://www.lautanindonesia.com/forum/berita-\(news\)/kekerasan-smun-jakarta-970-82-34-dll/](http://www.lautanindonesia.com/forum/berita-(news)/kekerasan-smun-jakarta-970-82-34-dll/)).

Konflik pada remaja/ pelajar kadang muncul hanya karena hal yang sangat sepele (bagi orang lain/dewasa), akan tetapi dianggap sangat serius bagi remaja yang dapat menyebabkan perkelahian seperti perselisihan pendapat antar teman, konflik dengan orang tua, guru, pacar, polisi, masyarakat sekitar, dan lain-lain (<http://xpresiriau.com/bengkel-sastra/konflik-remaja-konflik-sastra/2/06/2010>). Sebagai contoh, kasus perkelahian siswi-siswi SMP di Pati masih belum hilang dari ingatan kita. Ulah Geng Nero langsung menyadarkan masyarakat bahwa aksi kekerasan di sekolah ternyata tidak hanya dilakukan oleh anak laki-laki. Jika selama ini kasus tawuran dilakukan oleh para pelajar putra, kasus kekerasan di Pati justru dilakukan oleh para pelajar putri. Dalam rekaman kamera handphone yang beredar di masyarakat, kekerasan yang

dilakukan oleh Geng Nero sungguh sangat memprihatinkan. Sementara itu, kasus terbaru melibatkan para siswi SMA di Kupang. Beberapa pelajar putri terlibat saling ejek, baku hantam, bahkan sampai bergulat yang bermula dari perbedaan selera dan minat lagu di antara mereka. Sepintas, penyebab perkelahian massal ini sangat sepele (<http://blog.unsri.ac.id/widyastuti/pendidikan/kekerasan-dalam-pendidikan/mrdetail/14406/>).

Tindakan kekerasan atau bullying di sekolah ini membawa dampak yang negatif pada sisi kognitif, afeksi maupun psikomotor siswa. Sebagai misal, kekerasan fisik (antara lain pemukulan, penamparan, dll) dapat menimbulkan bekas luka atau memar pada tubuh, bahkan dalam kasus tertentu dapat mengakibatkan kecacatan permanen yang harus ditanggung seumur hidup oleh si korban, selain itu kekerasan psikis (antara lain berupa tindakan mengejek atau menghina, mengintimidasi, menunjukkan sikap atau ekspresi tidak senang, dan tindakan atau ucapan yang melukai perasaan orang lain) dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman, takut, tegang, bahkan dapat menimbulkan efek traumatis yang cukup lama. Dampak lain yang timbul dari efek bullying ini adalah menjadi pendiam atau penyendiri, minder dan canggung dalam bergaul, tidak mau sekolah, stres atau tegang, sehingga tidak konsentrasi dalam belajar, prestasi rendah dan dalam beberapa kasus yang lebih parah dapat mengakibatkan bunuh diri (<http://blog.unsri.ac.id/widyastuti/pendidikan/kekerasan-dalam-pendidikan/mrdetail/14406/>).

Apabila konflik yang terjadi di sekolah tidak terkelola dan bersifat destruktif, maka selain dapat mengganggu kesehatan dan kualitas kehidupan seseorang, juga dapat mengganggu terhadap pencapaian efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah secara keseluruhan (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/02/07/tujuh-sikap-untuk-mencairkan-konflik-di-sekolah/>). Cara menyikapi konflik pada dasarnya berkaitan dengan cara pandang seseorang dalam melihat konflik. Menurut Weitzman dan Patricia (2000) isu terpenting menyikapi konflik adalah bukan mencegah timbulnya konflik melainkan bagaimana manajemen konflik. Hal senada diungkapkan oleh Prasajo bahwa konflik tidak bisa dihilangkan, konflik hanya bisa dikelola dan potensi konflik ditransformasikan (<http://www.nuranidunia.or.id/baru/pers.php?id=102>). Oleh karena itu setiap individu perlu memiliki keterampilan dalam manajemen konflik secara positif sehingga dapat mengambil manfaat dan menjadi produktif ketika mengalami konflik.

Keterampilan manajemen konflik adalah kecakapan/ cara-cara seseorang dalam mengelola pertentangan-pertentangan kepentingan yang muncul antara dua individu atau lebih (interpersonal) yang bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan ke arah perilaku yang positif dan kolaboratif. Keterampilan manajemen konflik biasanya dipelajari secara otodidak melalui pengamatan setiap hari seiring bertambahnya usia. Melalui pengamatan ini, sebagian besar ada yang memiliki keterampilan pengelolaan konflik dengan baik, namun tidak sedikit juga orang yang tidak memiliki keterampilan manajemen konflik dengan baik. (<http://www.foundationcoalition.org/teams>).

Keterampilan manajemen konflik merupakan salah satu bagian dari keterampilan sosial yang dapat dilatihkan dan diajarkan. Keterampilan manajemen konflik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan manajemen konflik kolaboratif model Thomas Killman yang memfokuskan pada keterampilan asertif dan keterampilan kooperatif (kerjasama). Keterampilan asertif adalah bentuk tingkah laku yang dapat dipelajari, bentuk tingkah laku ini berupa lima gradien yaitu mendengarkan dengan baik, menunjukkan sikap paham, mengatakan apa yang difikirkan dan yang dirasakan, mengatakan secara spesifik apa yang dibutuhkan anggota (teman), mempertimbangkan konsekwensi dari kesepakatan bersama (Liz Willis, 1995). Sedangkan keterampilan kooperatif adalah keterampilan bekerjasama dengan sesama anggota kelompok dengan baik (Deutsch,1993). Keterampilan kooperatif dapat dilatihkan melalui aktif

mendengarkan&komunikasi responsif, dapat membedakan antara posisi dan kebutuhan, mengenali dan mengetahui kebutuhan orang lain, memberi harapan, saling mendukung, menerima pandangan orang lain.

Peranan bimbingan konseling dalam dunia pendidikan sangatlah penting mengingat output dari pendidikan tidak hanya bertujuan menjadikan pembelajar berpengalaman dalam bidang akademis (instruksional) akan tetapi juga menjadikan pembelajar berpengalaman dalam bidang non-akademis(non-instruksional) yaitu menjadikan pembelajar menjadi individu yang mandiri termasuk terampil memajemen konflik secara kolaboratif. memberikan layanan bimbingan siswa untuk mencapai tugas perkembangannya dengan matang termasuk dalam meningkatkan keterampilan menejemen konflik siswa. Salah satu upaya yang dapat dilakukan konselor untuk meningkatkan keterampilan manajemen konflik kolaboratif adalah dengan menerapkan intervensi pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*). *Problem Based Learning (PBL)* adalah suatu pendekatan strategi pembelajaran dimana para siswa memecahkan masalah secara kolaboratif dan merefleksi pengalaman mereka. Amalia (2003) menyebutkan bahwa *problem based learning* atau pembelajaran berbasis masalah merupakan salah satu metode terbaik dalam perkuliahan/pembelajaran yang membahas tentang hubungan antar kelompok dan konflik di Indonesia. *Problem Based Learning (PBL)* adalah suatu pendekatan atau strategi pembelajaran dimana para siswa memecahkan masalah secara kolaboratif dan merefleksi pengalaman mereka.

Model pembelajaran *PBL* terdiri atas delapan langkah yaitu: 1) menyiapkan siswa untuk melaksanakan *PBL*, 2) memberikan permasalahan pada siswa, 3) memandu siswa memahami permasalahan, 4) memandu siswa untuk mencari informasi dan referensi yang terkait dengan permasalahan, 5) memandu siswa untuk melaksanakan *brainstorm* (menyampaikan gagasan/ide/pendapat dalam diskusi), 6) memandu siswa untuk dapat menjelaskan kesimpulan sementara dari hasil diskusi, 7) memandu siswa membuat kesimpulan akhir dan refleksi, 8) memandu siswa untuk mencari sumber belajar lainnya yang relevan.

Adapun rumusan masalahnya adalah apakah pembelajaran berbasis masalah efektif untuk meningkatkan keterampilan memenejemen konflik kolaboratif subyek penelitian SMP. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui keefektifan *PBL* terhadap peningkatan keterampilan menejemen konflik kolaboratif. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas dibuatlah hipotesis bahwa *PBL* efektif untuk meningkatkan keterampilan memenejemen konflik kolaboratif subyek penelitian SMP.

TEORI YANG DIGUNAKAN

A. MANAJEMEN KONFLIK

1. Pengertian konflik

Konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi manajemen konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka berbeda-beda. Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya (<http://id.wikipedia.org/wiki/Konflik>). Sedangkan menurut bahasa Inggris, konflik berasal dari kata *Conflict* yang berarti perpecahan, perselisihan, dan pertentangan (Echolas&ahidly dalam Soetopo dan Supriyanto). Merujuk dari

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1997) istilah konflik berarti percekocokan, perselisihan, dan pertentangan.

Konflik mempunyai definisi beranekaragam. Para ahli menyusun pengertian konflik berdasarkan sudut pandang dan penekanan yang berbeda-beda. Ahli-ahli berikut ini menyusun pengertian konflik dengan menekankan pada wujud harfiah suatu konflik. Konflik mempunyai persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan (Pruitt&Rubin, 2004). Pendapat Daniel Webster (dalam Peg Pickering, 2006) mendefinisikan konflik sebagai (1) persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok satu sama lain (2) keadaan atau perilaku yang bertentangan (misalnya: pertentangan pendapat, kepentingan, atau pertentangan antar individu) (3) perselesaian akibat kebutuhan, dorongan, keinginan, atau tuntutan yang bertentangan (4) perseteruan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial (satuan pendidikan) yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau sejalan dengan pihak lain yang terlibat didalamnya ketika mencapai tujuan tertentu.

Manajemen secara istilah harfiah mempunyai makna mengelola sehingga manajemen konflik adalah mengelola konflik. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interests*) dan interpretasi. Keterampilan manajemen konflik adalah kecakapan/ cara-cara seseorang dalam mengelola pertentangan-pertentangan kepentingan yang muncul antara dua individu atau lebih (interpersonal) yang bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan ke arah perilaku yang positif dan kolaboratif.

Menurut Stoner dan Wankel (1998) dikenal ada lima jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi.

- a. Konflik Intrapersonal; Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
- b. Konflik Interpersonal; Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.
- c. Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok; Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada.
- d. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama; Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja-manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

- e. Konflik antar organisasi ;contoh seperti di bidang ekonomi dimana Amerika Serikat dan negara-negara lain dianggap sebagai bentuk konflik, dan konflik ini biasanya disebut dengan persaingan.Konflik ini berdasarkan pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.

2. Penyebab Konflik

Konflik muncul disebabkan karena:

- a. Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan; setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya. Misalnya, ketika berlangsung pentas musik di lingkungan pemukiman, tentu perasaan setiap warganya akan berbeda-beda. Ada yang merasa terganggu karena berisik, tetapi ada pula yang merasa terhibur.
- b. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda; seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.
- c. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok; manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. Konflik akibat perbedaan kepentingan ini dapat pula menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya.
- d. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat; perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Perubahan-perubahan ini, jika terjadi secara cepat atau mendadak, akan membuat kegoncangan proses-proses sosial di masyarakat, bahkan akan terjadi upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan masyarakat yang telah ada (<http://id.wikipedia.org/wiki/Konflik>)

3. Proses terjadinya konflik

Konflik tidak terjadi secara mendadak tanpa sebab dan proses, akan tetapi melalui tahapan-tahapan tertentu. Kecenderungan konflik bergerak melalui tahapan-tahapan tertentu, tetapi tidak selalu mengikuti pola-pola linier. Dengan demikian konflik tidak statis tetapi dinamis dan melalui beberapa tahap. Tosi,et al. (1990:519) menggabungkan beberapa model proses konflik dari Pondy, Filley, Hickson et al., dan Thomas, tertera pada: *antecedent conditions*, *perceived conflict*, *manifest conflict*, *conflict resolution or suppression*, *aftermath*.

Simon Fisher (2000) mengemukakan tentang analisis proses konflik yaitu dengan melalui:

a. Penahapan Konflik

Konflik berubah setiap saat, melalui berbagai tahap aktivitas, intensitas, ketegangan dan kekerasan yang berbeda. Menurut Simoon Fisher dkk (2000) proses konflik terdiri dari prakonflik, konfrontasi, krisis, akibat, dan pasca konflik.

a. Urutan Kejadian

Urutan kejadian adalah sebuah grafik yang menunjukkan kejadian-kejadian yang digambar dalam skala waktu tertentu (tahun, bulan, atau hari) tujuannya untuk: menunjukkan pandangan-pandangan yang berbeda tentang sejarah dalam suatu konflik, untuk menjelaskan dan memahami pandangan masing-masing pihak tentang kejadian-kejadian, untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian mana yang paling penting bagi masing-masing pihak.

b. Pemetaan konflik

Sebuah teknik visualisasi yang menggambarkan hubungan diantara berbagai pihak yang berkonflik tujuannya untuk memahami situasi dengan baik, untuk melihat hubungan diantara berbagai pihak secara lebih jelas, untuk mengidentifikasi mulainya intervensi dan untuk mengevaluasi apa yang telah dilakukan. Pemetaan konflik ini bentuknya antara lain: segitiga SPK (Sikap, perilaku, konteks), analogi bawang bombay, dan pohon konflik.

4. Strategi Manajemen Konflik

Jhonson (1993) menjelaskan lima strategi yang dapat digunakan untuk mengelola konflik dengan menggunakan perumpamaan karakteristik dan perilaku hewan, yaitu:

1. *The Turtle (Withdrawing)*, seperti kura-kura yang menarik diri untuk memasuki rumah mereka dalam upaya menghindari konflik. Tidak ada kemampuan untuk menyelesaikan konflik, mere mempunyai kepercayaan lebih baik menarik diri (secara fisik dan psikologis) dari konflik daripada menghadapinya.
2. *The Shark (Forcing)*, seperti ikan hiu yang memaksa. Ikan hiu mencoba menundukkan lawan dengan memaksa dan melawan kekuatan mereka dalam menyelesaikan konflik. Lebih mementingkan tujuan daripada berhubungan dengan orang lain
3. *The Teddy Bear (Smoothing)*, adalah lebih mementingkan hubungan daripada tujuan. Mereka berpikir konflik dihindari karena dapat merusak hubungannya dan jika konflik berlanjut seseorang akan mendapatkan luka. Lebih mementingkan minta maaf bukan berarti bersalah.
4. *The Fox (compromising)*, seperti rubah dalam mencapai tujuan melakukan kompromi dengan cara memperhatikan pihak lain, tujuan dan hubungan sama penting.
5. *The Owl (confronting)*, meletakkan nilai tertinggi pada tujuan dan hubungan. Mereka memandang konflik, merupakan masalah yang dapat dipecahkan dan dicari penyelesaiannya berdasarkan kemampuan tujuan yang dicapai, seperti burung hantu.

Strategi dalam manajemen konflik menurut Thomas-Killman (1976) ada lima yaitu:

1. Strategi manajemen konflik yang pertama ialah mengakomodasi, juga mengacu pada obliging (mengharuskan). Strategi ini rendah dalam asertif dan tinggi dalam kooperatif—merupakan strategi *lose-win* (ada yang kalah, ada yang menang). Dalam kasus ini, salah satu pihak memilih untuk mempersilahkan pihak lainnya untuk sepenuhnya memuaskan kepentingan pihak lain. Salah satu pihak mungkin memilih akomodasi dikarenakan beberapa alasan. Mengakomodasi dapat menjadi strategi yang aktif dimana salah satu pihak membantu memuaskan kepentingan pihak lainnya. Ini juga dapat menjadi strategi yang pasif dimana adanya hasil-hasil yang tidak memberikan aksi/tindakan apapun sebagai hasil dari memuaskan kepentingan pihak lain.
2. Strategi manajemen konflik kedua ialah persaingan atau dominasi. Ini merupakan strategi yang bertentangan dengan mengakomodasi dan diklasifikasikan dengan asertif yang tinggi dan kooperatif yang rendah—merupakan strategi *win-lose* (ada yang menang, ada yang kalah). Persaingan merupakan strategi aktif dimana salah satu pihak bermaksud untuk memuaskan kepentingannya sendiri, biasanya dengan mencegah pihak yang lain untuk

memuaskan kepentingannya (nya pihak yang lain itu) ketika kepentingan kedua belah pihak dirasakan exclusive secara mutual. Ini mungkin merupakan strategi yang lebih efektif ketika tindakan yang segera dan decisive (keputusan) perlu diambil.

3. Berkompromi merupakan strategi ketiga. Salah satu pihak asertif dan kooperatif secara moderat. Berkompromi mencari “jalan tengah” dimana kedua belah pihak menang dalam sebagian hal dan kalah dalam sebagian hal. Berkompromi dapat dianggap sebagai bentuk kolaborasi yang lebih lemah, berkompromi mengasumsikan adanya jumlah resolusi yang pasti yang perlu didistribusikan, sementara berkolaborasi berkenaan dengan menentukan ukuran/besarnya resolusi dan bagaimana resolusi tersebut akan dibagi. Berkompromi mungkin akan efektif digunakan ketika pihak terkait memiliki *power* yang sama besar dan berkomitmen untuk mencapai *goals* exclusive secara mutual, isu yang dihadapi merupakan isu yang kompleks dan setidaknya penyelesaian sementara perlu dicapai, kepentingan tidak dapat sepenuhnya dikorbankan, namun tidak pula ada cukup waktu untuk berintegrasi, berkolaborasi ataupun berkompetisi untuk gagal, dan/atau *goals* cukup penting untuk diperjuangkan.
4. Strategi manajemen konflik keempat ialah menghindari. Strategi ini mencerminkan asertif dan kooperatif yang rendah—merupakan situasi *lose-lose* (sama-sama kalah). Dengan strategi ini, salah satu pihak memilih untuk tidak terlibat dengan pihak lainnya dalam menyelesaikan konflik sedemikian rupa sehingga tidak ada pihak yang dapat memuaskan kepentingannya. Menghindari mungkin merupakan strategi yang baik ketika suatu isu adalah trivial(remeh), dimana tidak ada kemungkinan untuk memuaskan kepentingan pihak sendiri, pihak yang lain ialah pihak yang enraged (menimbulkan kemarahan) dan irasional, dan/atau orang lain akan dapat menyelesaikan konflik tersebut dengan lebih baik.
5. Strategi manajemen konflik yang terakhir ialah berkolaborasi atau berintegrasi. Strategi ini berfokus pada integrasi. Kedua belah pihak menggunakan strategi berkolaborasi yang diklasifikasikan sebagai asertif dan kooperatif yang tinggi—sikap *win-win* (menang keduanya). Kedua belah pihak bermaksud untuk bekerjasama untuk mengembangkan penyelesaian masalah yang akan sepenuhnya memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Berkolaborasi mungkin akan menjadi strategi yang lebih efektif ketika kepentingan kedua belah pihak tersebut terlalu penting/sedemikian pentingnya untuk dikompromikan, komitmen penuh terhadap penyelesaian masalah oleh kedua belah pihak diinginkan, dan/atau ada waktu yang cukup untuk menyelesaikan konflik dengan mengintegrasikan kepentingan kedua belah pihak.

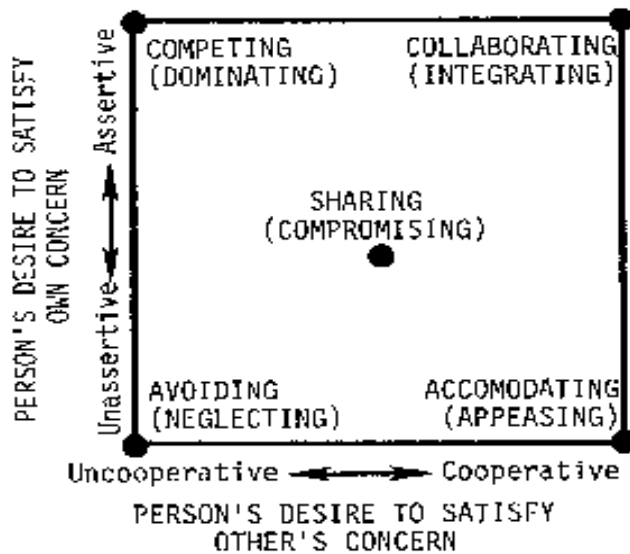


FIGURE 1
Five Conflict-Handling Modes

Dalam penelitian ini digunakan strategi manajemen konflik kolaborasi model Thomas Killman sebagai usaha preventif pada siswa SMP dalam memajemen konflik interpersonal. Seperti yang sudah diuraikan diatas bawasanya strategi ini efektif karena strategi ini mencoba mengadakan pertukaran informasi. Ada keinginan untuk melihat sedalam mungkin semua perbedaan yang ada dan mencari pemecahan yang disepakati semua pihak. Strategi ini erat kaitannya dengan metode memecahkan persoalan (Peg Pickering,, 2006).

Strategi manajemen konflik kolaborasi ini bisa efektif jika siswa SMP mempunyai keterampilan asertif dan kooperatif yang tinggi. Hasil assesment kebutuhan ditemukan bawasanya keterampilan asertif dan keterampilan kooperatif siswa SMP masih ada yang belum optimal sehingga perlu adanya pelatihan. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *problem-based learning (PBL)* untuk meningkatkan keterampilan asertif dan kooperatif pada siswa SMP sehingga memiliki keterampilan memajemen konflik secara kolaboratif/ integratif.

B. KETERAMPILAN ASERTIF

1. Pengertian keterampilan asertif

Perilaku asertif merupakan terjemahan dari istilah *assertiveness* atau *assertion*, yang artinya titik tengah antara perilaku non asertif dan perilaku agresif. Lazarus (1976) adalah orang pertama yang mengidentifikasi secara khusus perilaku asertif. Pada prinsipnya asertif adalah kecakapan orang untuk berkata tidak, untuk meminta bantuan atau minta tolong orang lain, kecakapan untuk mengekspresikan perasaan-perasaan positif maupun negatif, kecakapan untuk melakukan inisiatif dan memulai pembicaraan. Rich dan Schroeder (Rakos, 1991) memformulasikan bentuk perilaku asertif sebagai kecakapan ,mengekspresikan emosi baik secara verbal maupun non verbal. Orang yang memiliki tingkah laku atau perilaku asertif orang yang berpendapat dari orientasi dari dalam, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat mengungkapkan pendapat dan ekspresi yang sebenarnya tanpa rasa takut dan berkomunikasi dengan orang lain secara lancar. Sebaliknya orang yang kurang asertif adalah mereka yang memiliki ciri terlalu mudah mengalah/ lemah, mudah tersinggung, cemas, kurang yakin pada diri

sendiri, sukar mengadakan komunikasi dengan orang lain, dan tidak bebas mengemukakan masalah atau hal yang telah dikemukakan.

Liz Willis dan Jenny Daisley (1995) berpendapat bahwa “*assertiveness is form of behaviour and not a personality trait*”, ini mempunyai arti bahwa asertif merupakan bentuk dari tingkah laku bukan kepribadian. Karena ini, tingkah laku asertif dapat dipelajari. Banyak orang menyamakan asertif dengan agresif dan bersikap pasif karena sama-sama merupakan bentuk tingkah laku yang digunakan dalam menghadapi kesulitan namun asertif berbeda yaitu lebih menantang dan memberikan manfaat yang positif dan jangka panjang. Selanjutnya Liz Willis (1995) menyebutkan bahwa tingkah laku asertif adalah:

- Terbuka dan jujur terhadap diri sendiri dan orang lain
- Mendengarkan pandangan dari orang lain
- Menunjukkan pemahaman terhadap situasi orang lain
- Mengekspresikan ide/gagasan secara jelas, tidak merugikan orang lain
- Mampu menemukan berbagai solusi yang efektif untuk menghadapi kesulitan
- Mampu menjelaskan maksud/keinginan dan tidak menyimpang
- Menghadapi konflik
- Berani berterus-terang
- Memiliki kepedulian terhadap diri sendiri dan orang lain
- Merasa sejajar dengan orang lain walaupun mempunyai keunikan
- Mengekspresikan perasaan secara jujur dan peduli
- Memperjuangkan hak

2. Meningkatkan keterampilan asertif

Selanjutnya asertif dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui lima komponen (*ingredient*):

1. mendengarkan dengan baik; menjadi pendengar yang baik merupakan kunci dari asertif. Mendengarkan dengan baik tidak berarti setuju atau bersikap pasif. Mendengarkan dengan baik lebih mudah jika seseorang menarik secara fisik dan ucapannya.
2. menunjukkan sikap paham; komponen ini sangat penting dan diperlukan dalam pemahaman, beberapa orang menyatakan sependapat bahwa pemahaman adalah tehnik yang penting dari berempati terhadap orang lain
3. mengatakan apa yang difikirkan dan yang dirasakan
4. mengatakan secara spesifik apa yang dibutuhkan anggota
5. mempertimbangkan konsekwensi dari kesepakatan bersama:

C. KETERAMPILAN KOOPERATIF

1. Pengertian keterampilan kooperatif (kerjasama)

Kata kerjasama adalah gabungan dari kata kerja dan sama, yang berarti bekerja secara bersama-sama dalam mengerjakan sesuatu dan mencapai suatu tujuan. Kerjasama dibentuk karena adanya dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan yang mereka ingin capai. Jika kita melakukan aktivitas atau kegiatan bersama-sama maka akan tercapai tujuan dengan ringan karena dilakukan bersama-sama. (<file:///D:/konflik%20lia/sukses-berkat-kerjasama.html>)

Keterampilan kerjasama berarti kecakapan bekerja bersama untuk suatu tujuan bersama atau keuntungan bersama. Berlawanan dengan sikap mendahulukan kepentingan umum (altruism), penolong di dalam kerjasama mengharapkan imbalan atau imbal balik tertentu. Satu menolong yang lain dan dengan melakukan hal tersebut, membantu dirinya sendiri. Di dalam

situasi kerjasama, para pihak atau individu memperoleh manfaat dari upaya-upaya gabungan mereka, terlepas dari apakah upaya-upaya yang dilakukan tersebut sama atau tidak. (dalam buku pelatihan panduan kerjasama pekerja-manajemen,2009). Papu (2000) kerjasama kelompok dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Kerjasama kelompok merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif. (Jurnal Pendidikan Penabur - No.09/Tahun ke-6/Desember 2007)

Kerja sama (kooperatif) dengan kompetitif mempunyai perbedaan. Kompetisi (persaingan) terjadi apabila dua orang atau kelompok atau lebih berusaha mencapai suatu tujuan yang bisa diperoleh hanya oleh salah satu saja. Persaingan terhadap satu kelompok atau tim bisa mendorong kerjasama di dalam tim tersebut. Konflik terjadi apabila satu orang/kelompok menginginkan agar orang lain kecewa, akan frustrasi, atau secara aktif menghalangi upaya-upayanya untuk mencapai tujuan. Konflik terjadi apabila dua kelompok memiliki tujuan yang saling terpisah, dan interaksi mereka dirancang untuk mengalahkan, menekan, atau menimbulkan biaya, kerugian atau resistansi terhadap upaya satu sama lain untuk mencapai tujuan. (dalam buku pelatihan panduan kerjasama pekerja-manajemen,2009)

Selain itu, konflik dapat terjadi bila perhatian utama anggota kelompok diarahkan pada diri sendiri. Dalam hal ini perspektif mereka menjadi sempit dan orientasi mereka hanya pada jangka waktu pendek saja. Oleh Sherif&Sherif (1953) dikatakan bahwa konflik ini dapat diatasi bila anggota kelompok mati memperluas persepsi mereka agar lebih diarahkan pada apa yang disebutnya sebagai "tujuan super ordinat". Tujuan super ordinat adalah tujuan yang sangat penting bagi semua orang dalam kelompok, tetapi tidak dapat dicapai hanya dengan bekerja sendiri. Dengan perkataan lain, kebutuhan kelompok akan terpenuhi selama semua orang yang terlibat dalam kelompok tersebut ikut bekerja (<http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-linda3.pdf> diakses 22/05/2010).

Konflik tidak selamanya memberikan dampak yang jelek pada kelompok ataupun organisasi. Di dalam organisasi yang sehat justru konflik dianjurkan, hal ini sering dikenal dengan istilah kontroversi. Berbagai studi dalam bidang ilmu perilaku organisasi yang menunjukkan bahwa adu argumentasi, ketidaksetujuan, debat, ide-ide atau informasi yang bermacam-macam ternyata sangat penting dalam meningkatkan kreativitas dan kualitas kelompok. Keuntungan yang diperoleh dengan adanya konflik antara lain adalah anggota kelompok akan lebih terstimulasi atau terangsang untuk berpikir atau berbuat sehingga mengakibatkan kelompok menjadi lebih dinamis dan berkembang karena setiap orang mempunyai kesempatan untuk menuangkan ide-ide atau buah pikirannya secara lebih terbuka. Namun, untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam artian produktif konstruktif, konflik harus dikendalikan secara positif (<http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-linda3.pdf> diakses 22/05/2010).

2. Peningkatan keterampilan kooperatif

Morton Deutsch (2003) berpendapat bahwa keterampilan kooperatif dapat ditingkatkan dan dilatihkan melalui :

1. aktif mendengarkan dan berkomunikasi secara responsif
2. dapat membedakan antara posisi dan kebutuhan
3. mengenali dan mengetahui kebutuhan orang lain
4. memberi harapan/ saling mendukung
5. menerima pandangan orang lain.

Cooperatif conflict resolution menurut Eben Weitsman dan Patricia Flynn Weitsman (2000) terdiri dari empat fase yaitu:

1. Diagnosa konflik
2. indentifikasi alternatif-alternatif solusi
3. evaluasi dan pemilihan
4. pengambilan keputusan

Dean Tjosvold (1993) dalam "*Learning to manage conflict*" menyebutkan bahwa dinamika kooperatif konflik dalam pengambilan keputusan hendaknya melalui prosedur sebagai berikut :

1. *State and explain*
2. *question and understand*
3. *Integrated and create*
4. *agree and shake*

Selanjutnya Tjosvold (1993) menyebutkan tujuan dari kooperatif (kerjasama) adalah membantu individu memenajemen konflik secara produktif yang didalamnya terdapat "*trust and rely, discuss winwin, move forward together*".

D. MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM-BASED LEARNING

Model pembelajaran berbasis masalah atau *problem based learning* (PBL) dimulai di McMaster University di Hamilton, Ontario, Kanada, akhir tahun 1960. Dalam Wikipedia (2008) dikemukakan bahwa PBL adalah strategi pembelajaran dimana para siswa memecahkan masalah secara kolaboratif dan merefleksi pengalaman mereka. Karakteristik PBL adalah: (1) belajar dikendalikan oleh tantangan, open-ended problem, (2) siswa bekerja dalam kelompok kolaboratif kecil, dan (3) pendidik berperan sebagai fasilitator belajar. White (2001) mengemukakan bahwa secara keseluruhan PBL adalah metode yang efektif untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah pebelajar.

Karakteristik PBL adalah: (1) belajar dikendalikan oleh tantangan, open-ended problem, (2) siswa bekerja dalam kelompok kolaboratif kecil, dan (3) pendidik berperan sebagai fasilitator belajar. White (2001) mengemukakan bahwa secara keseluruhan PBL adalah metode yang efektif untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah pebelajar. PBL mengakhiri orientasi para siswa ke arah pembuatan makna terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan. Dengan demikian, mereka dapat mengkontruksi sendiri pengetahuan dari fakta-fakta yang mereka kumpulkan. Para siswa belajar melalui serangkaian masalah dan situasi konstwtktual. Melalui kerja kelompok dinamis dan penyelidikan sendiri, mereka mencapai tingkat pemahaman yang lebih tinggi, lebih mengembangkan belajar dan keterampilan membentuk pengetahuan dan juga keterampilan sosial (Rhem, 1998). Sedangkan Thalib,dkk (2005) mengemukakan karakteristik pembelajaran berbasis masalah sebagai berikut: (1) penyajian atau pertanyaan; pembelajaran berbasis masalah mengorganisasikan pengajaran di sekitar pertanyaan dan masalah yang keduanya secara sosial penting dan secara pribadi bermakna pada siswa, (2) berfokus pada keterkaitan antar disiplin; masalah yang dipilih benar-benar nyata agar dalam pemecahannya, siswa meninjau masalah itu dari banyak hal, (3) penyelidikan autentik; pembelajaran berbasis masalah melakukan penyelidikan nyata terhadap masalah nyata, (4) menghasilkan produk atau karya dan memamerkannya; pembelajaran ini menuntut siswa menghasilkan produk tertentu dalam bentuk karya nyata dan peragaan yang menjelaskan atau mewakili bentuk pemecahan masalah yang mereka temukan, dan (5) kerjasama; pembelajaran ini dicirikan oleh siswa yang bekerja sama satu dengan yang lainnya, paling sering secara berpasangan atau dalam kelompok kecil.

Kelompok kerja merupakan aspek penting dalam PBL karena (1) kelompok kerja membantu mengembangkan komunitas belajar dimana pebelajar merasa senang mengembangkan ide baru dan memunculkan pertanyaan tentang materi (Allen, Duch, & Groh, dalam White, 2001), (2) kelompok kerja meningkatkan keterampilan komunikasi dan kemampuan pebelajar untuk mengelola kelompok secara dinamis, dan (3) kelompok kerja adalah menarik dan memotivasi pebelajar mereka menjadi terlibat aktif dalam bekerja dan mempunyai tanggung jawab untuk kegiatan mereka (Cohen, dalam White, 2001). Berdasar alasan-alasan tersebut, kelompok kerja dapat meningkatkan prestasi belajar, tetapi kelompok kerja tidak selalu dapat bekerja efektif, tanpa petunjuk atau pedoman..

PBL memiliki komponen penting yang perlu diperhatikan yakni (1) *simplicity* atau kesederhanaan, (2) *clarity* atau kejelasan, (3) *consistency* atau konsistensi, dan (4) *Communication* atau komunikasi (Delisle, 1997). Dalam PBL perlu merubah peran. Siswa bekerja pada apa yang dimiliki dan menyusun arahan sendiri, sementara fasilitator menyediakan panduan dan dukungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian eksperimen dengan desain *pretest-posttest control group design*. Subjek penelitian berjumlah 6-12 orang yang dipilih secara acak tanpa pertimbangan atau kriteria tertentu. Pemilihan secara acak dilakukan dengan anggapan bahwa semua subjek penelitian telah memiliki keterampilan manajemen konflik meski dengan tingkatan yang berbeda. Uji kelompok terbatas menggunakan 16 subjek penelitian SMP yang terbagi atas dua kelompok. Satu kelompok eksperimen dan satu kelompok kontrol. Kelompok eksperimen adalah kelompok yang dilatih dengan menggunakan pembelajaran berbasis masalah sedangkan kelompok kontrol dilatih dengan menggunakan pendekatan bimbingan kelompok.

Ong Pheng Yen (2004) dalam Successful PBL primary and secondary classrooms mengemukakan bahwa proses belajar berbasis masalah secara umum meliputi delapan langkah yaitu:

a. Pra kegiatan :

1. Sebelum kegiatan dimulai konselor/ fasilitator menyiapkan siswa untuk melaksanakan PBL dan atau keterampilan yang dibutuhkan siswa dalam PBL. Menyiapkan siswa untuk dapat bekerjasama dalam kelompok.

Tugas konselor:

- Membagi siswa menjadi dua kelompok, masing masing kelompok terdiri dari 6 siswa sesuai ketentuan.
- Membuat daftar siswa dan mencatat anggota kelompok
- Membangun suasana yang hangat dengan mengembangkan aktivitas mendengarkan, *sharing*, hubungan yang harmonis dan bersikap profesional melalui kegiatan *ice-breaking* yang tepat.
- Memahami para siswa dan memfasilitasi komunikasi antar siswa

Tugas peserta:

Para siswa berinteraksi dan berbagi informasi antara satu dengan yang lain mengenai gaya bekerjasama yang disukai dalam kelompok

- Komitmen terhadap peraturan kelompok

- Membentuk pengurus kelompok
 - Ketua: memfasilitasi diskusi dan memastikan fokus diskusi
 - Sekretaris: mencatat hal penting yang terjadi di dalam diskusi
 - Reporter: mendengarkan hasil diskusi dan mempresentasikan kesimpulan pada kelompok lain.
 - Pencatat waktu: mengatur jalannya diskusi kelompok

b. Kegiatan

1. Peserta menangani permasalahan yang diberikan konselor/fasilitator

Tugas konselor:

Konselor memberikan bahan permasalahan pada kelompok

Tugas peserta:

Siswa bekerjasama dalam kelompok bersama-sama menangani permasalahan yang diberikan konselor/ fasilitator berdasar perspektif para *stage holder* (orang yang berperan ada didalam permasalahan tsb).

2. Memahami permasalahan

Konselor memberi waktu pada peserta untuk membaca dan berpikir, merefleksi dan membicarakan ttg bahan permasalahan (*problem-statement*) yang telah diberikan.

Tugas konselor:

- Membantu siswa berpikir dan menaksir pemahaman mereka terhadap problem—jika mereka dapat mengembangkan pernyataan yang ada di dalam problem.

Tugas peserta:

- Mendiskusikan dan mengklarifikasi pernyataan secara obyektif dan mengartikannya
- Menghadapi pernyataan permasalahan

3. Mengutamakan kegiatan pengetahuan

Konselor mengajak peserta berpikir dan mengartikulasikan apa yang mereka ketahui tentang topik yang didiskusikan.

Tugas konselor:

- Memandu siswa membuat kerangka berpikir: menuliskan apa yang sudah peserta ketahui, dan apa yang mereka ingin ketahui dan ide/ tindakan yang akan dilakukan

Tugas peserta:

- Menganalisis problem
- Membuat kerangka berpikir

4. Brainstorm (curah pendapat)

Tugas konselor:

- Memandu siswa untuk aktif bekerjasama dan berpartisipasi di dalam kelompok seperti memotivasi setiap siswa untuk dapat memberikan pendapat/ gagasan/ ide dengan terbuka, mendengarkan pendapat orang lain, menerima pendapat orang lain,dll.
- Memandu siswa untuk menuliskan pendapat/ gagasan/ ide tersebut.

Tugas peserta:

- Menuliskan apa yang sudah mereka ketahui, apa yang mereka ingin ketahui dan ide/ tindakan yang akan dilakukan

5. Menjelaskan hasil hipotesis

Tugas konselor:

- Menanyakan pada siswa alasan kenapa mereka menjelaskan hasilnya tersebut.
- Memandu siswa dalam mengembangkan karya yang sesuai seperti: laporan, model-model, video-video

Tugas peserta:

- Dari analisis permasalahan, hasilnya dijelaskan dan dihipotesiskan

6. Mengidentifikasi permasalahan dan obyektivitas yang dipelajari

Tugas konselor:

- Terkait dengan hipotesis, kemudian konselor menanyakan kepada siswa apa selanjutnya yang dikerjakan
- Memandu Refleksi

Tugas peserta:

- Memberikan solusi terhadap pertanyaan yang muncul pada hipotesis
- Refleksi

7. Mengidentifikasi sumber belajar

Tugas konselor:

- Mendapatkan laporan/ kesimpulan proses pembelajaran
- Memonitor jalannya diskusi
- Memberikan saran, pertanyaan, memberikan kepastian
- Mendorong setiap siswa untuk mengemukakan persepsinya terhadap permasalahan, dan memiliki kejelasan tentang “permasalahan” yang diberikan konselor pada kelompok.

Tugas peserta:

- Siswa mengidentifikasi sumber yang dibutuhkan dan dipikirkan dimana mereka mendapatkan informasi yang penting dalam memahami permasalahan secara mendalam.

Tingkat perubahan atau pengaruh dari pelaksanaan pelatihan manajemen konflik kolaboratif dengan menggunakan *problem-based learning* tersebut diukur dengan menggunakan presentase yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$E = \frac{Q_1 - Q_0}{Q_0} \times 100\%$$

Keterangan :

E: Persentase besarnya pengaruh dari perlakuan

Q₀: Besarnya tingkat manajemen konflik sebelum dilakukan pelatihan (*pretest*)

Q₁: Besarnya tingkat manajemen konflik sesudah dilakukan pelatihan (*post test*)

Efektifitas PBL terhadap peningkatan keterampilan manajemen kolaboratif subjek penelitian bisa dilakukan dengan cara mengujinya dengan desain penelitian eksperimen. Sedangkan untuk analisis datanya bisa bersifat kualitatif dan kuantitatif. Bersifat kualitatif yaitu berupa deskriptif dan bersifat kuantitatif berupa angka-angka yang menunjukkan hasil perbandingan antara posttes dengan pretes dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Selanjutnya untuk melihat signifikansi perubahan perubahan sebelum dan sesudah intervensi data kuantitatif diuji statistic, dengan menggunakan *uji Mann-Whitney Test*. Analisis data dengan menggunakan program SPSS 16.00.

Berikut adalah hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Mann-Whitney Test* dengan menggunakan program SPSS 16.00.

Kelompok Eksperimen

1. Keterampilan Asertif. Berdasarkan Mann-Whitney untuk hipotesis $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ terhadap $H_1 : \eta_1 > \eta_2$ memberikan nilai $Z = -3,105$ dan $p\text{-value} = 0,002$ untuk uji dua sisi adalah $0,002/2 = 0,001$. Karena $p\text{-value} = 0,002$ ini lebih kecil dari $0,05$ maka $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ ditolak. Kesimpulan: PBL efektif untuk meningkatkan keterampilan asertif siswa dalam memenejemen konflik kolaboratif.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Data	Pre Eksp Asertif	8	4.81	38.50
	Post Eksp Asertif	8	12.19	97.50
	Total	16		

Test Statistics ^b	
	Data
Mann-Whitney U	2.500
Wilcoxon W	38.500
Z	-3.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.001 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Kelompok

2. Keterampilan Kooperatif. Berdasarkan Mann-Whitney untuk hipotesis $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ terhadap $H_1 : \eta_1 > \eta_2$ memberikan nilai $Z = -3,328$ dan $p\text{-value} = 0,001$ untuk uji dua sisi adalah $0,001/2 = 0,0005$. Karena $p\text{-value} = 0,0005$ ini lebih kecil dari $0,05$ maka $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ ditolak. Kesimpulan: PBL efektif

Ranks				
	Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Data	Pre Eksp Kooperatif	8	4.56	36.50
	Post Eksp Kooperatif	8	12.44	99.50
	Total	16		

Test Statistics^b

	Data
Mann-Whitney U	.500
Wilcoxon W	36.500
Z	-3.328
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Kelompok

Kelompok Kontrol

1. Keterampilan Asertif. Berdasarkan Mann-Whitney untuk hipotesis $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ terhadap $H_1 : \eta_1 > \eta_2$ memberikan nilai $Z = -2,273$ dan $p\text{-value} = 0,023$ untuk uji dua sisi adalah $0,023/2 = 0,0115$ atau $0,012$. Karena $p\text{-value} = 0,012$ ini lebih kecil dari $0,05$ maka $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ ditolak. Kesimpulan: Bimbingan Kelompok efektif untuk meningkatkan keterampilan asertif dalam manajemen konflik kolaboratif.

Ranks

	Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Data	Pre Ktrl Asertif	8	5.88	47.00
	Post Ktrl Asertif	8	11.12	89.00
	Total	16		

Test Statistics^b

	Data
Mann-Whitney U	11.000
Wilcoxon W	47.000
Z	-2.273
Asymp. Sig. (2-tailed)	.023
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.028 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Kelompok

2. Keterampilan Kooperatif. Berdasarkan Mann-Whitney untuk hipotesis $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ terhadap $H_1 : \eta_1 > \eta_2$ memberikan nilai $Z = -0,377$ dan $p\text{-value} = 0,706$ untuk uji dua sisi adalah $0,706/2 = 0,353$. Karena $p\text{-value} = 0,353$ ini lebih besar dari $0,05$ maka $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ diterima. Kesimpulan: Bimbingan kelompok tidak efektif untuk meningkatkan keterampilan kooperatif siswa dalam manajemen konflik kolaboratif.

Ranks

Kelompok		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Data	Pre Ktrl Kooperatif	8	8.06	64.50
	Post Ktrl Kooperatif	8	8.94	71.50
Total		16		

Test Statistics^b

	Data
Mann-Whitney U	28.500
Wilcoxon W	64.500
Z	-.377
Asymp. Sig. (2-tailed)	.706
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.721 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Kelompok

Posttest Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Berdasarkan Mann-Whitney diperoleh untuk masing-masing komponen yaitu: (1) keterampilan asertif; post eksperimen rata-rata 63,62 dan post control 56 dengan beda antara post control dengan eksperimen 7,62 atau 13, 61%, sedangkan (2) keterampilan kooperatif; post eksperimen rata-rata 57,62 dan post control 51,125 dengan beda 6,495 atau 12,70%, ini berarti masing-masing post keterampilan eksperimen pada masing-masing komponen lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok control. Selanjutnya, berdasarkan Mann-Whitney untuk hipotesis $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ terhadap $H_1 : \eta_1 > \eta_2$ memberikan nilai $Z = -3,378$ dan $p\text{-value} = 0,001$ untuk uji dua sisi adalah $0,001/2 = 0,0005$. Karena $p\text{-value} = 0,0005$ ini lebih kecil dari $0,05$ maka $H_0 : \eta_1 \leq \eta_2$ ditolak. Kesimpulan: Efektifitas PBL lebih tinggi untuk meningkatkan keterampilan manajemen konflik kolaboratif daripada Bimbingan Kelompok.

Berikut hasil perhitungan statistiknya. sehingga untuk uji satu sisi adalah **Mann-Whitney Test**

Manajemen Konflik Kooperatif	Nilai				Nilai Asymp Sig
	Post Eksp	Post Ktrl	Beda	%	
Asertif	63,62	56	7,62	13,607143	0,001
Kooperatif	57,62	51,125	6,495	12,704156	0,001

Test Statistics^b

	Data
Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	36.000
Z	-3.378
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^a

a. Not corrected for ties.

Hasil kualitatif dari rubrik evaluasi diperoleh data dari siswa maupun konselor sebagai observer dapat disimpulkan bahwa pemberian PBL efektif untuk meningkatkan ketrampilan manajemen konflik kolaboratif daripada bimbingan kelompok.

Kesimpulan

“Problem-based Learning efektif untuk meningkatkan keterampilan manajemen konflik kolaboratif pada siswa SMP.”

Daftar Pustaka

- Borg, W.R. & Gall, M.D. 1983. *Educational research: an introduction*. Edisi ke-3. New York: David McKay
- Delisle, R. 1997. *How to use problem-based learning in classroom*. Virginia: association for Supervision and Curriculum Development
- Deutsch, M. 1993. Educating for a Peaceful World. *American Psychologist*. 48 (5): 510-517
- <http://www.foundationcoalition.org/teams>.
- [http://www.lautanindonesia.com/forum/berita-\(news\)/kekerasan-smun-jakarta-970-82-34-dll](http://www.lautanindonesia.com/forum/berita-(news)/kekerasan-smun-jakarta-970-82-34-dll)
- <http://xpresiriau.com/bengkel-sastra/konflik-remaja-konflik-sastra/2/06/2010>
- Liz Willis & Jenny Daisley. 1995. *The assertive trainer*. McGraw-Hill, USA
- Marshall Cavendish International Education. 2004. *Successful problem-based learning primary and secondary classroom*. Singapore.
- Pruitt, Dean G & Rubin, Jeffrey Z (2004): *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Thalib, A., Mardin, Alam, S., dan Tibarang, K. 2005. Peningkatan hasil belajar matematika melalui penerapan model pembelajaran berbasis masalah pada siswa SMP. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(3):253-266.
- White, H. (2001) *Problem-based learning. Speaking of Teaching*, 11(1):1-7
- Wikipedia. 2008. *Problem-based learning (online)*, (<http://en.wikipedia.org/Problem-basedlearning/Pressentingproblems> to learners).