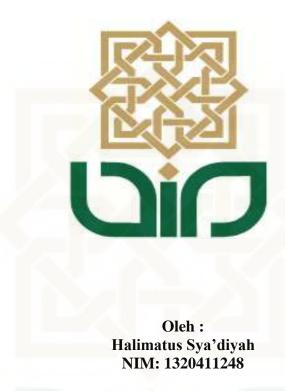
MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI ISLAM (STUDI KASUS DEMONSTRASI MAHASISWA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)



TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

> YOGYAKARTA 2015

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM

: 1320 411 248

Jenjang

: Magister

Program studi

: Pendidikan Islam (PI)

Konsentrasi

: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 April 2015

Saya yang menyatakan,

Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM: 1320 411 248

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM

: 1320 411 248

Jenjang

: Magister

Program studi

: Pendidikan Islam (PI)

Konsentrasi

: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 22 April 2015

Saya yang menyatakan,

METERAL TEMPEL BALLER MANUAL REPORT OF THE PARTY OF THE P

Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I NIM: 1320 411 248



PENGESAHAN

TESIS berjudul

: MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI

ISLAM (Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta)

Nama

: Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM

: 1320411248

Program

: Magister (S2) Reguler

Program Studi

: Pendidikan Islam (PI)

Konsentrasi

: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Tanggal Lulus

: 07 Mei 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Yogyakarta, 18 Mei 2015

Direktur,

rof. Noorhaidi, M.A., M. Phil., Ph.D. NIP. 19711207 1990503 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul

: Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam

(Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta)

Nama

: Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM

: 1320 411 248

Program Studi

: Pendidikan Islam

Konsentrasi

: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua

: Dr. Abdul Munip, M.Ag

Sekretaris

: Drs. Kholid Zulfa, M.Si

Pembimbing/Penguji: Dr. H. Maksudin, M.Ag

Penguji

: Prof. Dr. H. Maragustam, M.A.

Diujikan di Yogyakarta pada tanggal 07 Mei 2015

Waktu

: 09.30-10.30 WIB

Hasil/Nilai

:95/A+

IPK

: 3,70

Predikat

: Memuaskan / Sangat Memuaskan / CumLaude*

^{*}Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kpd Yth. Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam (Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Yang ditulis oleh:

Nama

: Halimatus Sya'diyah, S.Pd.I

NIM

: 1320 411 248

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi

: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 April 2015 Pembimbing

Dr. H. Maksudin, M.Ag

MOTTO

وَإِن جَنَحُواْ لِلسَّلْمِ فَاجْنَحْ لَهَا وَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya: Dan jika mereka condong kepada perdamaian, maka condonglah kepadanya dan bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2007), hlm. 184.

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk Kedua orang tua, keJuarga Almamater tercinta Pasca sarjana UIN Sunan KaJijaga Yogyakarta

ABSTRAK

Halimatus Sya'diyah (1320 411 248). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam (Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tesis. Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, Program Studi Pendidikan Islam, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Latar belakang dari penelitian ini adalah dalam kehidupan sehari-hari konflik adalah sesuatu yang nyata dan selalu kita jumpai. Konflik yang terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam hal ini yang melibatkan langsung dengan Mahasiswa antara lain kebijakan Uang Kuliah Tunggal. Karena perbedaan pandangan antara pimpinan UIN Sunan Kalijaga dengan Mahasiswa maka terjadilah konflik. Dalam penyelesaiannya lembaga pendidikan Islam tentu saja memiliki cara tersendiri dalam memahami konflik dan cara *memanage* konflik itu sendiri.

Berdasarkan kajiannya, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dan snowboll sampling. Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini adalah Wakil Rektor III dan II, Humas, Wakil Dekan Fakultas Adab & Ilmu Budaya, Dakwah & Komunikasi, Syari'ah & Hukum, Dema, Sema, PMII, HMI, KAMMI, IMM. Metode analisis data menggunakan diskriptif kualitatif dengan langkah pengumpulan data, reduksi data, pengujian data, penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Konflik yang terjadi antara birokrasi UIN Sunan Kalijaga dengan mahasiswa akibat dari penerapan kebijakan baru yang diterapkan oleh pimpinan UIN Sunan Kalijaga terjadi sebagai akibat dari ketidak sepemahaman dari masing-masing pihak. Konflik yang terjadi di UIN Sunan Kalijaga salah satunya adalah penerapan kebijakan pembayaran biaya kuliah dengan sistem Uang Kuliah Tunggal. Kedua, terdapat beberapa tindakan yang dilakukan oleh pimpinan UIN Sunan Kalijaga terhadap demonstrasi mahasiswa terkait penolakan terhadap penerapan sistem Uang Kuliah Tunggal antara lain dengan melakukan sosialisasi, audiensi, pendirian posko pengaduan Uang Kuliah Tunggal. Ketiga, adapun faktor pendukung dalam manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam khususnya UIN Sunan Kalijaga dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu sikap kekeluargaan melalui kebijakan perubahan data, pimpinan UIN menerapkan sistem demokrasi sehingga semua berhak memberikan aspirasinya. Sedangkan faktor penghambatnya adalah dengan sistem komputerisasi maka apa yang menjadi rumus itulah yang akan menjadi hasil dan kurangnya pemahaman mahasiswa baru terhadap sistem Uang Kuliah Tunggal.

Kata kunci: Manajemen Konflik, Demonstrasi, Lembaga Pendidikan Tinggi Islam

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsona Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
·Ĺ	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	ġa'	Ġ	es (dengan titik di atas)
ح	Jim	j	Je
۲	ḥа	ķ	ha (dengan titik di bawah)
Ċ	Kha	kh	ka dan ha
7	Dal	d	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
J	ra'	r	Er
j	zai	z	Zet
<u>"</u>	Sin	s	Es
ΰ	syin	sy	es dan ye
ص	șad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ģ	de (dengan titik di bawah)
ط	ţa'	ţ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	Ż	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʻain	,	koma terbalik di atas

غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ای	Kaf	k	A
J	Lam	1	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	wawu	W	We
٥	ha'	h	На
¢	Hamzah	(apostrof
ي	Ya'	у	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين	Ditulis	muta'aqqidīn
عدة	Ditulis	ʻiddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	hibbah
جزية	Ditulis	jizyah

كرامه الأولياء	Ditulis	karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	zakātul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

 kasrah	ditulis	i
 fathah	ditulis	a
 dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif	ditulis	a
جا هلية	ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya' mati	ditulis	a
يسعى	ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	ditulis	ī
كريم	ditulis	karim
dammah + wawu mati	ditulis	u
فروض	ditulis	furud

F. Vocal Rangkap

fathah + ya' mati	diulis	ai
بينكم	ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	qaulum

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'idat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القرأن	Ditulis	al-Qura' ān
القيا س	Ditulis	al-Qiy ās

b. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis denganmenggandakan huruf (el)-nya

السماء	Ditulis	as-Sama'
الشمس	Ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	ditulis	zawī al-furūd
اهل السنة	ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

اَلْحَمْدُ شِهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ، وبِه نَسْتَعِينُ عَلَى أَمُوْرِ الدُّ نَيا والدَّيْنِ، أَشْهَد أَنْ لَآ إِلهَ إِلَّا الله وَحْدَه لا شَريْك لَه وَأَشْهد أَنّ مُحمَّدًا عَبدُه ورَسُوله لا نبِى بَعْدَه، وَالصَّلاَةُ وَالسَّلاَمُ عَلَى اَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى الله وَصَحْبه اَجْمَحِيْن. اَمَّا بَعْدُ.

Bismillāh, Alhamdulillāhirabbil 'ālamīn, puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik hidayah, serta inayahNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proses penyusunan tesis ini. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sang revolusioner sejati pembawa pencerahan menuju peradaban Islam yang senantiasa diiringi akhlak mulia, suri teladan sepanjang zaman yang selalu menjadi panutan umat manusia untuk selalu menimba ilmu sebagai modal penguat intelektual menuju pendidikan agar lebih baik lagi.

Setelah menjalani proses yang panjang, akhirnya penulisan karya sederhana ini dapat terselesaikan. Tentunya penyusunan Tesis tidak lepas dari partisipasi dan kerjasama dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Seluruh pimpinan UIN Sunan Kalijaga beserta seluruh jajaranya, seluruh dekan dan wakil dekan III di lingkungan UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan izin dalam penelitian ini dan memberikan respon yang sangat baik sehingga mempermudah penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
- 3. Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil, Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 4. Prof. Dr. H. Maragustam, M.A selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- 5. Dr. H. Maksudin, M.Ag selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pertimbangan serta bersabar untuk meluangkan waktu demi membimbing penulisan tesis ini hingga selesai.
- 6. Seluruh Guru Besar, Dosen, dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kaijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu dan wawasan dan pengalaman yang teramat berharga kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan tesis ini.
- 7. Bpk. Rahmanto selaku administrasi program Pascasarjana Pendidikan Islam yang telah berkenan dengan sabar melayani segala administrasi akademik selama ini.
- 8. Kedua orang tua Bpk. Kuwatono Muh Ashari dan Ibu Mardinah, atas segala do'a yang selalu dipanjatkan, dukungan motivasi dan semua pengorbanan yang tak terhingga, serta perhatian dan kasih sayang yang tak pernah berakhir dalam setiap langkah penulis sehingga penulis diberikan ridho yang teramat luas dalam proses penyelesaian tesis ini.
- Untuk kakakku Suprapdi yang pada tahun ini diberikan momongan nanda lucu Arziqi Syarif Pradana yang telah memberikan dorongan semangat juang. Teriring do'a dan dukungan yang selalu mengalir setia saat.
- 10. Untuk Mawar Udin yang selalu memberikan arahan dan menemani hari-hari peneliti dan tiada henti-hentinya untuk memberikan semangat dikala api semangatku redup.
- 11. Tak lupa kepada seluruh mahasiswa UIN Sunan Kalijaga terkhusus aktivis baik organisasi intra maupun ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga teruslah semangat membawa nilai-nilai kerakyatan dan jangan sampai suara rakyat mati terhunus arus kekuasaan.
- 12. Seluruh sahabat-sahabat MKPI-B 13, terus berjuang jangan pernah menyerah menggapai asa, jalan kita masih panjang dan jadilah berarti untuk negeri tercinta Indonesia.
- 13. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada yang pantas kecuali ungkapan terima kasih dan lantunan doa yang penulis berikan semoga amal partisipasi dan bantuan semua mendapatkan berkah dari ALLAH SWT sehingga ilmu yang mereka miliki serta seluruh curahan tenaga mereka menjadi bekal yang baik di hari akhir nanti.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat membutuhkan kritik dan saran dari semua pihak agar hasil yang ada saat ini menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, dan umunya bagi pembaca.

Yogyakarta, 22 April 2015 Penulis,

Halimatus Sya'diyah, S. Pd. I NIM: 1320 411 248

DAFTAR ISI

HALAMA	AN JUDUL	i
PERNYA'	TAAN KEASLIAN	ii
PERNYA'	TAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGES A	AHAN DIREKTUR	iv
PERSETU	JJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	V
NOTA DI	NAS PEMBIMBING	vi
MOTTO		vii
PERSEMI	BAHAN	viii
	K	ix
PEDOMA	N TRANSLITERASI	X
KATA PE	NGANTAR	xiv
DAFTAR	ISI	xvii
DAFTAR	TABEL	xi
DAFTAR	GAMBAR	XX
DAFTAR	LAMPIRAN	xxi
BAB I :	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Rumusan Masalah	7
	C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
	D. Kajian Pustaka	9
	E. Kerangka Teoretik	13
	F. Metode Penelitian	31
	G. Sistematika Pembahasan	38
BAB II:	MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN	
	TINGGI ISLAM	
	A IZ M · M · T · I	10
	A. Konsep Manajemen Mutu Terpadu	
	1. Pengertian Manajemen Konflik	
	2. Teori-Teori Gaya Manajemen Konflik	41
	3. Pendekatan Manajemen Konflik	
	4. Metode Pengelolaan Konflik	49
	B. Pengelolaan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam	54
	C. Demonstrasi Mahasiswa	57
BAB III :	GAMBARAN UMUM UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
	A. Letak Geografis	63
	B. Seiarah dan Perkembangan	64

	C. D. E. F. G. H.	Visi Misi dan Tujuan Core Values Struktur Organisasi Keadaan Dosen dan Karyawan Keadaan Mahasiswa Keadaan Sarana dan Prasarana	70 71 72 73 75 75
BAB IV:	НА	SIL PENELITIIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. B.	Konflik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	77
		dalam Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	79
		1. Penerapan Sistem UKT di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	79
		2. Demonstrasi Mahasiswa Terkait dengan Isu UKT dan Permasalahan yang dihadapi Mahasiswa	87
		3. Upaya Pimpinan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Mengatasi Demonstrasi Penolakan Sistem Uang Kuliah Tinggal	97
	C.	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam Kasus Demonstrasi	
		Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	107
		1. Faktor Pendukung	107
		2. Faktor Penghambat	110
BAB V: Pl	ENU	TUP	
	A.	Kesimpulan	113
	В.	Saran	115
DAFTAR	PUS'	TAKA	117
		AMPIRAN	
DAFTAR	RIW	AYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Pandangan terhadap Konflik	22
Tabel 3.1	: Jumlah Dosen	73
Table 3.2	: Jumlah Karyawan	74
Table 3.3	: Jumlah Mahasiswa	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	63
Gambar 3.2	: Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumen Surat-Surat

Lampiran 2 : Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga

Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Dosen UIN Sunan Kalijaga

Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Pegawai Administrasi dan Fungsional Non Dosen

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Lampiran 5 : Rekap Data Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Semester Gasal

Lampiran 6 : Gambar-Gambar Demonstrasi Penolakan Sistem UKT

Lampiran 7 : Pedoman Wawancara

Lampiran 8: Transkip Hasil Wawancara

Lampiran 9 : Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2013 Tentang Biaya Uang Kuliah Tunggal dan Uang Kuliah Tunggal Bagi Mahasiswa Baru Pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Kementerian Agama Tahun Akademik 2013/2014

Lampiran 10 : Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 Tentang Biaya Kuliah Tunggal Dan Uang Kuliah Tunggal Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan

Lampiran 11 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global seperti sekarang ini, kita tidak dapat hidup sendiri baik sebagai individu maupun sebagai institusi. Sementara itu persaingan yang mengarah kepada individualitas atau egoistis justru akan mempersempit ruang gerak kita. Sebagai makhluk sosial manusia tidak akan bisa menghindari hal itu, karena sudah menjadi takdir bahwa manusia akan saling berhubungan. Hubungan antar sesama manusia ini tentu akan memberikan hal positif dan negatif, karena tidak selamanya masing-masing individu memiliki satu ide yang sama dengan yang lainnya. Oleh karena itu, problem selanjutnya adalah bukanlah kita harus bersaing atau menghindar persaingan, akan tetapi bagaimana kita dapat *memanage* konflik tersebut sehingga dapat menjadi suatu kerjasama yang produktif.¹

Konflik dalam kehidupan sehari-hari adalah sesuatu yang nyata dan selalu kita jumpai. Sepanjang seseorang masih hidup hampir mustahil untuk menghilangkan konflik di muka bumi ini. Konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia. Berbagai macam keinginan seseorang dan tidak terpenuhinya keinginan tersebut dapat juga berakhir dengan konflik. Perbedaan pandangan antar perorangan juga dapat mengakibatkan konflik. Jika konflik antar perorangan tidak dapat teratasi secara adil dan proposional, maka hal itu dapat menjadi konflik antar

¹Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2011), hlm. 160.

kelompok masyarakat. Sebuah konflik sering berawal dari persoalan kecil dan sederhana. Perbedaan sikap dan pendapat termasuk ketidakinginan untuk menerima orang lain, dapat menyebabkan konflik antarperorangan dan sebagainya.² Persoalan yang sederhana apabila tidak segera diselesaikan maka akan bisa menjadi besar dengan seiring berjalannya waktu, oleh karena itu bagaimanapun persoalan yang ada dan seringan apapun harus segera diselesaikan.

Pandangan para ahli manajemen tardisional yang berkembang sebelumnya, bahwa semua konflik negatif tidak dapat dipertahankan, sehingga dalam perkembangan selanjutnya konflik dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Konflik dipandang sesuatu yang alamiah, yang dalam batas-batas tertentu dapat bernilai positif kalau dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas dapat berakibat fatal. Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka *approach* yang baik untuk diterapkan para manajer adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik demikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin maupun seluruh anggota masyarakat harus memperhatikan konflik. Ketika seseorang tidak mampu memahami konflik itu sendiri dan tidak mau tahu konflik tersebut maka konflik akan berkepanjangan yang berkakibat terhambatnya kemajuan dan sulitnya mencapai tujuan yang akan diinginkan.

-

²*Ibid*, hlm. 159.

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 238.

⁴Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 1.

Dunia ini tidak memerlukan harapan yang radikal dan sederhana untuk mengakhiri konflik. Apa yang diperlukan masyarakat sekarang ini adalah manajemen konflik yang dengan cara tersebut dapat mengubah kehidupan umat manusia. Konflik antarperorangan konflik dan antarkelompok masyarakat perlu diolah dan dibuat menjadi kekuatan seseorang dan masyarakat untuk menciptakan sebuah kehidupan baru di dunia ini.⁵ Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, di samping ada proses kerja sama untuk mencapi tujuan organisasi, tidak jarang juga terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik. Di dalam organisasi manapun terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Dengan demikian, konflik merupakan kewajaran dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam. 6 Konflik tidak bisa diharapkan untuk tidak ada karena masing-masing orang memiliki gagasannya masing-masing, akan tetapi konflik bisa dimanage agar menjadikan suatu persoalan justru menjadi kekuatan tersendiri bagi sebuah organisasi.

Konflik dapat diibaratkan "pedang bermata dua". Di satu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, di sisi lain dapat merugikan dan mendatangkan malapetaka jika digunakan untuk bertikai atau berkelahi. Demikian halnya dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi

⁵Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan...*, hlm. 160.

⁶Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (ttp.: Erlangga, t.t.), hlm. 234-235.

yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Konflik tidak bisa selalu dipandang negatif karena kehadiran konflik mampu memberikan hal yang positif apabila dikelola dengan baik. Dengan banyaknya gagasan yang ada dalam organisasi maka bergeraknya organisai selalu dinamis dan tidak akan mengalami kebuntuan inovasi.

Dalam penyelesaiannya lembaga pendidikan Islam tentu saja memiliki cara tersendiri dalam memahami konflik dan cara *memanage* konflik itu sendiri. Lembaga pendidikan Islam seyogyanya harus mampu menjadi panutan dalam setiap menghadapi konflik. Dalam penelitian ini penulis sangat tertarik dengan penanganan konflik yang ada di UIN Sunan Kalijaga yang selalu mencoba menampung aspirasi dari masyarakat dalam hal ini mahasiswa. Kondisi mahasiswa UIN yang dibebaskan untuk berpendapat menjadikan kesan tersendiri dengan berbagai media yang tersedia untuk mahasiswa baik dalam media cetak dilingkungan kampus maupun penyampaian aspirasi secara langsung baik dengan dialog maupun dengan demonstrasi.

Slogan sebagai kampus perlawanan dan kerakyatan juga telah melekat di UIN Sunan Kalijaga, sehingga harapannya setiap kebijakan yang diambil oleh pimpinan di UIN Sunan Kalijaga tidak merugikan masyarakat. Hal ini

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 239.

⁸Wirawan, *Manajemen Konflik Teori*, *Aplikasi*, *dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2013), hlm. 1.

tentunya tidak selalu berjalan mulus ada kalanya terjadi ketidaksepemahaman antara pihak pimpinan di UIN Sunan Kalijaga dengan mahasiswanya yang mengakibatkan konflik tidak dapat dihindari. Selain terkenal dengan slogan kampus rakyat UIN Sunan Kalijaga juga terkenal dengan slogan kampus perlawanan hal itu senada dengan peran mahasiswa sebagai agen *social of change* yang selalu dituntut memiliki sikap kritis terhadap setiap kebijakan yang dikeluarkan baik oleh pihak kampus maupun pemerintah.

Sikap kritis ini yang menjadikan mahasiswa selalu mengoreksi setiap kebijakan yang dikeluarkan apakah kebijakan tersebut merugikan mahasiswa atau tidak. Kebijakan yang dikeluarkan untuk mahasiswa tentu saja tidak selalu disetujui dan dapat diterima dengan mudah oleh mahasiswa. Perbedaan pendapat itulah yang mengakibatkan konflik terjadi. Hal ini ditunjukan dengan adanya demonstrasi-demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa terhadap pimpinan UIN Sunan Kalijaga. Seperti demonstrasi yang dilakukan oleh keluarga besar mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, di mana mereka menolak sistem Uang Kuliah Tunggal (UKT) yang digelar di dalam Gedung Administrasi pada hari Rabu tanggal 06 November 2013. Demo tersebut berlangsung ricuh dan mahasiswa membakar ban di dalam gedung. Dalam melakukan negosiasi, mereka menuntut UIN tidak menggunakan sistem UKT dan menuntut transparasi Anggaran Kampus. Selain demonstrasi itu tentu banyak sekali contoh demonstrasi yang mahasiswa UIN Sunan Kalijaga

-

⁹Tribunjogja, *Demo Uin Ricuh Mahasiswa Bakar Ban di Dalam Gedung*, http://jogja.tribunnews.com/2013/11/06/demo-uin-ricuh-mahasiswa-bakar-ban-di-dalam-gedung/, di Akses Tanggal 03 November 2014.

lakukan, akan tetapi penulis menfokuskan pada satu demonstrasi yaitu demonstrasi terkait penolakan sistem UKT.

Alasan penulis hanya menfokuskan dalam kasus UKT karena dampak diakibatkan dari diterapkannya kebijakan sistem UKT yang mendapatkan respon dari mahasiswa yang cukup membuat konflik cukup panjang. Kebijakan pimpinan UIN Sunan Kalijaga mengenai UKT dianggap merugikan oleh mahasiswa, sehingga mahasiswa melakukan penolakan dengan berbagai macam cara di antaranya dengan melakukan demonstrasi. Penerapan kebijakan sistem UKT ini menjadi isu bersama bagi seluruh elemen organisasi mahasiswa yang ada di UIN Sunan Kalijaga sehingga akhirnya mereka bersepakat untuk melakukan penolakan terhadap penerapan kebijakan UKT. Demonstrasi mahasiswa untuk menanggapi penerapan kebijakan UKT tidak hanya dilakukan dalam waktu satu kali saja akan tetapi berkali-kali dan dengan masa yang cukup banyak. Hal yang disayangkan adalah terkadang demonstrasi mahasiswa tidak berjalan dengan tertib dan cenderung anarkis mengarah pada pengrusakan fasilitas di kampus yang tentunya merugikan mahasiswa yang seharusnya dapat memanfaatkan fasilitas itu dengan nyaman.

Demonstrasi yang dilakukan mahasiswa dengan anarkis tentunya sudah melanggar aturan dan membuat mahasiswa lain merasa tidak nyaman padahal pada hakikatnya mereka juga menyuarakan suara mahasiswa. Selain demonstrasi itu berjalan anarkis juga mahasiswa dalam demonstrasi semrawut dengan hanya memakai sandal jepit dan kaos oblong dan itu melanggar kode

etik mahasiswa. Hal ini yang terkadang membuat mahasiswa lain maupun pimpinan kampus tidak merasa nyaman dengan adanya demonstrasi tersebut dan akan menimbulkan masalah baru.

Demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa kalau tidak ditanggapi dengan baik maka akan terjadi konflik yang berkepanjangan dan akan semakin kompleks. Dalam hal ini pimpinan UIN Sunan Kalijaga tentu mempunyai strategi khusus untuk *memanage* konflik tersebut. Dengan berbagai macam hal di atas penulis merasa sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hal ini yang termuat dengan judul "Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam (Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- Mengapa konflik penerapan sistem Uang Kuliah Tunggal terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 2. Bagaimana manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian selalu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, baik yang berkaitan dengan tujuan untuk memperoleh informasi baru, tujuan untuk mengembangkan atau menjelaskan, serta tujuan untuk menerangkan, memprediksi, mengontrol suatu ubahan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui mengapa konflik penerapan sistem Uang Kuliah Tunggal terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi
 Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga
 Yogyakarta
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoretis

Untuk peneliti, mahasiswa dan ilmuwan penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi yang penting dan bermanfaat untuk kajian-kajian selanjutnya.

_

 $^{^{10}}$ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya Cet 7*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 4-5.

b. Secara Praktis

Untuk para praktisi pendidikan dan lembaga-lembaga pendidikan penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi untuk diterapkan secara praksis di lembaga-lembaga pendidikan yang berkaitan dengan manajemen konflik.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian yang telah ada, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang sealur dengan tema penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini:

Pertama, tesis yang ditulis oleh Tony Zakariya, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2008, yang berjudul "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan Di SMK Negeri 3 Semarang". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen konflik yang digunakan di SMK Negeri 3 adalah manajemen konflik yang bersifat menyelesaikan, kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang banyak mengalami peningkatan, dan faktor manajemen konflik sangat menentukan tingkat kemajuan lembaga pendidikan di SMK Negeri 3 Semarang dengan 11, 56%. Semakin tinggi manajemen konflik digunakan semakin tinggi pula kemajuan lembaga pendidikan, semakin rendah manajemen konflik semakin rendah pula kemajuan lembaga pendidikan. Fokus penelitian ini adalah mengetahui

seberapa pengaruh manajemen konflik terhadap kemajuan lembaga pendidikan.¹¹

Kedua, tesis yang ditulis oleh Wiwin Rif'atul Fauziyati, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2010, yang berjudul "Strategi Manajemen Konflik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo)". Adapun hasil penelitian ini adalah strategi manajemen konflik sebelum terjadi pergantian kepala madrasah menunjukkan bahwa penyebab konflik adalah terkait dengan ketidakpuasan dewan guru dan siswa terhadap kinerja kepala madrasah. Resolusi konflik yang dilakukan adalah kembali kepada kaidah-kaidah ke-Islaman yaitu melakukan bargaining antar pelaku konflik, ishlah dan musyawarah untuk mencapai mufakat. Sedangkan manajemen konflik setelah pergantian kepala menunjukkan bahwa penyebab konflik adalah adanya kesalahpahaman, ketidakpuasan serta perasaan ketidakadilan. Resolusi konflik yang dilakukan adalah dengan win-win solution serta implementasi kultur/tradisi madrasah yang mempunyai kontribusi bagi upaya pencegahan konflik. Fokus penelitian ini adalah strategi manajemen konflik yang terjadi sebelum dan sesudah pergantian kepala madrasah. 12

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Sutarjo, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2012, yang

¹¹Tony Zakariya, *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan Di SMK Negeri Semarang*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2008).

-

¹²Wiwin Rif'atul Fauziyati, *Strategi Manajemen Konflik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo)*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2010).

berjudul "Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman". Hasil penelitiannya adalah konflik yang muncul di pondok pesantren disebabkan karena manajemen yang kurang baik ditandai dengan buntunya komunikasi antara pengasuh pondok pesantren dengan yayasan, pendelegasian wewenang dari pihak yayasan kepada pengasuh pondok pesantren yang kurang jelas serta hubungan pondok pesantren dengan warga masyarakat setempat yang kurang harmonis. Upaya menyelesaikan konflik dengan dialog dan negosiasi. Dan terdapat faktor yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik diantaranya adalah budaya lokal, toleransi, dan rasa saling menghormati diantara mereka. Fokus penelitian ini adalah manajemen konflik dalam pondok pesantren. ¹³

Keempat, tesis yang ditulis oleh Ahmad Zaidun, Prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tahun 2009, yang berjudul "Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati)". Adapun hasil penelitiannya konflik yang terjadi karena perebutan akses (sumber) yang sama oleh dua pihak, terlanggarnya kebutuhan dasar manusia serta persepsi antara pihak-pihak yang bertikai. Dan konflik yang terjadi di yayasan tersebut dikelompokkan ke dalam konflik fungsional dan disfungsional. Sedangkan untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan metode supermasi (otoritas) dan kompromi

¹³Sutarjo, Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012).

model *smoothing* dan mediasi. Fokus penelitian ini kepada melihat bagaimana bentuk-bentuk konflik dan kejadiannya serta mengelola konflik.¹⁴

Kelima, disertasi yang ditulis oleh M. Tahir Sapsuha, jenjang Doktor bidang Ilmu Agama Islam, tahun 2012, yang berjudul "Pendidikan Agama Untuk Rekonsiliasi Pascakonflik Masyarakat Maluku Utara (Studi Kasus pada Empat Sekolah Menengah Atas)". Hasil penelitian ini adalah Pendidikan agama di Maluku Utara (SMA N 2 Ternate, SMA Islam Ternate, SMA N 1 Tobelo, SMA Gemih Tobelo, baik pendidikan Agama Islam maupun pendidikan agama Kristen (protestan) mengandung potensi konflik. Materimateri pendidikan agama umumnya bersifat ekslusif. Pendidikan agama yang relevan untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang damai dan harmonis dalam keragaman masyarakat Maluku Utara pascakonflik adalah pendidikan agama dengan paradigma multikulturalisme. Adapun model pendekatan dalam pendidikan agama bagi upaya pemulihan dan pencegahan konflik masyarakat Maluku Utara pascakonflik adalah pendidikan agama berbasis konseling budaya. Adapun fokus penelitian ini adalah untuk melakukan telaah kritis terhadap muatan agama (Islam dan Kristen) yang mengandung peluang terjadinya konflik antara umat berbeda di Maluku Utara sebagai upaya-upaya transformasi masyarakat yang berkeadaban di masa kini dan masa depan. 15

¹⁴Ahmad Zaidun, *Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati)*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2009).

¹⁵M. Tahir Sapsuha, *Pendidikan Agama Untuk Rekonsiliasi Pascakonflik Masyarakat Maluku Utara (Studi Kasus pada Empat Sekolah Menengah Atas)*, Teisi, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012).

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengkaji manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam, selain itu fokus penelitian ini terkait tentang manajemen konflik dalam menghadapi kasus demonstrasi tentang penolakan sistem Uang Kuliah Tunggal (UKT) dan bagaimana solusinya.

E. Kerangka Teoretik

- 1. Manajemen Konflik
 - a. Manajemen
 - 1) Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. ¹⁶

Manajemen merupakan proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi

¹⁶Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 4.

tercapai secara efektif dan efisien.¹⁷ Manajemen dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi agar berjalannya organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

2) Fungsi Manajemen

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi pertama, terpenting di antara fungsi manajemen yang lain dan sebagai pedoman yang dipakai dasar kemana tujuan organisasi dan bagaimana cara pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan pada hakekatnya merupakan proses pengambilan keputusan yang dipakai sebagai dasar bagi kegiatan atau aktivitas di masa datang dalam rangka mencapai tujuan. Proses memerlukan pemikiran tentang apa yang akan dikerjakan, mengapa, bagaimana, dan di mana suatu kegiatan dilakukan serta siapa yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Atau istilah lain perencanaan dirumuskan dalam rangka menjawab 5 W dan 1 H.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan usaha untuk menyusun komponen utama organisasi sedemikian rupa sehingga

 $^{17}\mbox{Nanang}$ Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 1.

-

dapat dipakai sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pengorganisasian diharapkan terjadi hubungan-hubungan di antara masing-masing komponen organisasi. Dengan demikian, fungsi pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai fungsi, personalia dan faktor-faktor fisik lainnya agar semua pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

c) Pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi yang sangat kompleks, di samping menyangkut hubungan manusia juga menyangkut perilaku manusia yang beraneka ragam serta berkaitan dengan sumber daya lain yang dimiliki. Oleh karena itu, fungsi pengarahan menunjukkan aktivitas-aktivitas seperti penyusunan staf, koordinasi, perintah, kepemimpinan, pelaporan. Dalam pengarahan pimpinan harus memperhatikan kepentingan individu, kelompok, dan organisasi.

d) Pengendalian

Manajemen yang baik memerlukan pengendalian yang efektif. Pengendalian diperlukan untuk memastikan bahwa aktivitas atau kegiatan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Perencanaan dan pengendalian merupakan

fungsi yang berpasangan, artinya pengendalian yang baik memerlukan perencanaan, sementara perencanaan yang baik memerlukan pengendalian.¹⁸

b. Konflik

1) Pengertian Konflik

Konflik ditinjau dari akar katanya istilah konflik berasal dari kata *configere*, atau *conficium* yang artinya benturan menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelaian, oposisisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis. ¹⁹

Konflik dalam istilah Al-Qur'an bersinonim dengan kata *ikhtilaf*. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 176 dan 253.

Artinya: "Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al Kitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran)". (Q.S Al-Baqarah: 176).

¹⁹Sulistyorini & Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), hlm. 296.

¹⁸Tim FKIP UMS, *Manajemen Pendidikan*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 5-14.

²⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2007), hlm. 26

تِلْكَ الرُّسُلُ فَضَّلْنَا بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ مِّنْهُم مَّن كَلَّمَ اللَّهُ وَرَفَعَ بَعْضَهُمْ وَلْكَ الرُّسُلُ فَضَّلْنَا وَآتَيْنَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ الْبَيِّنَاتِ وَأَيَّدْنَاهُ بِرُوحِ الْقُدُسِ وَلَوْ شَاء اللّهُ مَا اقْتَتَلَ الَّذِينَ مِن بَعْدِهِم مِّن بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَلَكِنِ اخْتَلَفُواْ فَرَيْنَ مِن بَعْدِهِم مِّن بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَلَكِنِ اخْتَلَفُواْ فَمَا اقْتَتَلُواْ وَلَكِنَ اللّهَ يَفْعَلُ فَمَا اقْتَتَلُواْ وَلَكِنَّ اللّهَ يَفْعَلُ مَا اقْتَتَلُواْ وَلَكِنَّ اللّهَ يَفْعَلُ مَا يُرِيدُ

Artinya: "Rasul-rasul itu Kami lebihkan sebagian (dari) mereka atas sebagian yang lain. Di antara mereka ada yang Allah berkata-kata (langsung dengan dia) dan sebagiannya Allah meninggikannya beberapa derajat. Dan Kami berikan kepada 'Isa putera Maryam beberapa mu'jizat serta Kami perkuat dia dengan Ruhul Qudus . Dan kalau Allah menghendaki, niscaya tidaklah berbunuh-bunuhan orang-orang (yang datang) sesudah rasul-rasul itu, sesudah datang kepada mereka beberapa macam keterangan, akan tetapi mereka berselisih, maka ada diantara mereka yang beriman dan ada (pula) di antara mereka yang kafir. Seandainya Allah menghendaki, tidaklah mereka berbunuh-bunuhan. Akan tetapi Allah berbuat apa yang dikehendaki-Nya". (Q.S Al-Baqarah: 253).

Sedangkan menurut Miles dalam Steers sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman menjelaskan bahwa istilah konflik menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan. Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik. Pendapat ini sejalan dengan batasan konflik yang diberikan oleh Dubin sebagaimana juga dikutip oleh Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman bahwa konflik berkaitan erat dengan suatu motif,

²¹*Ibid*, hlm. 42.

tujuan, keinginan, atau harapan dari dua individu atau kelompok tidak dapat berjalan secara bersamaan (*incompatible*). Adanya ketidaksepakatan tersebut dapat berupa ketidaksetujuan terhadap tujuan yang ditetapkan atau bisa juga terhadap metode-metode yang digunakan untuk mencapai tujuan.²²

Menurut Hardjana sebagaimana dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.²³ Dari beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan ketidak sepemahaman antarindividu atau antar kelompok dalam menghadapi suatu hal demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Secara sosiologis konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara satu orang atau lebih yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan jalan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Seoerjono soekanto sebagaimana dikutip oleh Abu Ahmadi menyebut konflik sebagai suatu proses sosial individu atau kelompok yang berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menantang pihak lawan dengan ancaman atau kekerasan. Sementara lewis A. Coser soekanto sebagaimana dikutip oleh Abu Ahmadi berpendapat bahwa konflik adalah

²²Ibid.

 $^{^{23}\}mbox{Wahyudi},~Manajemen~Konflik~dalam~Organisasi~Pedoman~Praktis~Bagi~Pemimpin~Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.~18.$

sebuah perjuangan mengenai nilai atau tuntutan atas status, kekuasaan, dan sumber daya yang bersifat langka dengan maksud menetralkan, mencederai atau melenyapkan lawan.²⁴

Konflik lahir dari kenyataan akan adanya perbedaanperbedaan baik ciri badaniah, emosi, kebudayaan, kebutuhan kepentingan, maupun pola-pola perilaku antar individu atau kelompok dalam masyarakat. Perbedaan-perbedaan memuncak menjadi konflik ketika sistem sosial masyarakatnya tidak dapat mengakomodasi perbedaan-perbedaan tersebut. Hal ini mendorong masing-masing individu atau kelompok untuk saling menghancurkan. Dalam hal ini soerjono soekanto mengatakan bahwa perasaan memagang peranan penting dalam mempertajam perbedaan-perbedaan tersebut. Perasaan-perasaan seperti amarah dan rasa benci sedemikian rupa mendorong masing-masing pihak untuk menekan atau menghancurkan individu atau kelompok yang menjadi lawan.²⁵

Secara antropologi, konflik timbul sebagai akibat dari persaingan antara dua pihak atau lebih. Tiap-tiap pihak dapat berupa perorangan, keluarga, kelompok kekerabatan, satu komunitas, satu lapisan kelas sosial pendukung ideologi tertentu, satu organisasi politik, satu suku bangsa, atau satu pemeluk agama tertentu. Dengan demikian, pihak-pihak yang dapat

²⁴Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 281.
²⁵Ibid, hlm. 282.

terlibat dalam konflik meliputi bermacam bentuk dan ukuran. Selain itu, dapat pula dipahami bahwa pengertian konflik secara antropologis tidak berdiri sendiri, melainkan secara bersamasama dengan pengertian konflik menurut aspek-aspek lain turut ambil bagian dalam memunculkan konflik sosial dalam kehidupan kolektif manusia.²⁶

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah ketidaksepemahaman baik antar individu atau kelompok dalam hal memenuhi tujuan yang berakibat pada terganggunya masing-masing individu atau kelompok tersebut.

Pengertian konflik juga dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu:

a) Pandangan tradisional

Pandangan tradisional ini menyatakan bahwa semua konflik itu buruk. Konflik dilihat sebagai sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari.

b) Pandangan hubungan manusia

Pandangan hubungan manusia menyatakan bahwa konflik merupakan peritiwa yang wajar terjadi dalam semua kelompok dan organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari karena itu keberadaan konflik harus

²⁶Edi Santoso & Lilin Budiati, *Materi Pokok Manajemen Konflik*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 17.

diterima dan dirasionalisasikan sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja organisasi.

c) Pandangan interaksionis

Pandangan ini cenderung mendorong terjadinya konflik, atas asumsi bahwa kelompok yang koperatif, tenang, damai, dan serasi, cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Oleh karena itu, menurut aliran pemikiran ini, konflik perlu dipertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan, sehingga kelompok tetap bersemangat (*viable*), kritis-diri (*self-critical*), dan kreatif.²⁷

Dari sudut pandang yang disampaikan diatas bahwa pemahaman terhadap konflik mengalami perkembangan dengan kemajuan manusia dalam menghadapi konflik. Konflik yang pada awalnya hanya dipandang sebagai suatu masalah akan tetapi pada saat ini dengan perkembangan pemahaman terhadap konflik, konflik bisa dipandang suatu hal yang positif.

Dari waktu kewaktu pandangan terhadap konflik organisasi selalu berubah-ubah. Menurut Stephen. P. Robbins sebagaimana dikutip oleh Supardi & Syaiful Anwar telah menelusuri perkembangan ini, dengan penekanan pada perbedaan antara pandangan tradisional tentang konflik dan

²⁷Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hlm. 295-296.

pandangan baru, yang sering disebut pandangan interaksionis.

Perbedaan pandangan tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Pandangan Terhadap Konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan oleh	Konflik timbul karena banyak sebab,
kesalahan-kesalahan	termasuk struktur organisasi,
manajemen dalam	perbedaan tujuan yang tidak dapat
perancangan dan	dihindarkan, perbedaan dalam
pengelolaan organisasi atau	persepsi dan nilai-nilai pribadi dan
oleh pengacau	sebagainya
Konflik menganggu	Konflik dapat membantu atau
organisasi dan menghalangi	menghambat pelaksanaan kegiatan
pelaksanaan optimal	organisasi dalam berbagai derajat
Tugas manajemen adalah	Tugas manajemen adalah mengelola
menghilangkan konflik	tingkat konflik dan penyelesaiannya
Pelaksanaan kegiatan	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang
organisasi yang optimal	optimal membutuhkan tingkat konflik
membutuhkan penghapusan	yang moderat
konflik	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konflik dapat fungsional ataupun berperan salah (*dysfunctional*). Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.²⁸ Konflik yang dikelola dengan baik maka akan

²⁸Supardi & Syaiful Anwar, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, (Jogjakarta: UII Press, 2002), hlm. 98-100.

menghasilkan suatu hal yang baik akan tetapi apabila konflik tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampat negatif.

2) Jenis-jenis konflik

Konflik dapat dilihat dalam beberapa sudut, yaitu sebagai berikut:

a) Konflik dilihat dari fungsinya

Berdasarkan fungsinya, Robbins sebagaimana dikutip oleh Saefullah membagi konflik menjadi dua macam, yaitu:

- Konflik fungsional (functional conflict) adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, dan memperbaiki kinerja kelompok
- ii. Konflik disfungsional (dysfunctional conflict), yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok

b) Konflik dilihat dari pihak yang terlibat

Berdasarkan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, Stoner dan Freeman sebagaimana dikutip oleh Saefullah membagi konflik menjadi enam macam, yaitu:

i. Konflik dalam diri individu (conflict within the individual)

Konflik ini terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya ii. Konflik antarindividu (conflict among individuals)

Terjadi karena perbedaan kepribadian antara individu yang satu dan individu yang lain

iii. Konflik antarindividu dan kelompok (conflict among individuals and groups).

Konflik ini terjadi jika individu gagal menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok tempat ia bekerja.

iv. Konflik antarkelompok dalam organisasi yang sama (conflict among groups in the same organization)

Konflik ini terjadi karena masing-masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya.

v. Konflik antarorganisasi (conflict among organizations)

Konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi lainnya.

vi. Konflik antar individu dalam oraganisasi yang berbeda (conflict among individuals in different organizations)

Konflik ini terjadi sebagai akibat sikap atau perilaku dari anggota suatu organisasi yang berdampak negatif bagi anggota organisasi yang lain. c) Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi

Menurut Winardi sebagaimana dikutip oleh Saefullah membagi konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi menjadi empat macam, yaitu sebagai berikut:

- Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antar karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi
- ii. Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi
- iii. Konflik garis-staf yaitu konflik yang terjadi antara karyawan lini yang memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang berfungsi sebagai penasihat dalam organisasi
- iv. Konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.²⁹

3) Tahapan konflik

Pada umumnya konflik berlangsung dalam lima tahap, adapun tahapan dalam konflik yaitu:

²⁹Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 296-298.

- a) Tahap potensial, yaitu munculnya perbedaan diantara individu, organisasi, dan lingkungan yang merupakan potensi terjadinya konflik.
- b) Konflik terasakan, yaitu kondisi ketika perbedaan yang muncul dirasakan oleh individu, dan mereka mulai memikirkannya.
- c) Pertentangan, yaitu kondisi ketika konflik berkembang menjadi perbedaan pendapat diantara individu atau kelompok yang saling bertentangan.
- d) Konflik terbuka, yaitu tahapan ketika pertentangan berkembang menjadi permusuhan secara terbuka.
- e) Akibat konflik, yaitu tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap kehidupan dan kinerja organisasi. Jika konflik terkelola dengan baik, maka akan menimbulkan keuntungan, seperti saling tukar pikiran, ide dan menimbulkan kreativitas. Tetapi jika tidak terkelola dengan baik, dan melampaui batas, maka akan menimbulkan kerugian seperti saling bermusuhan.³⁰

Sebagai pimpinan manajer lembaga pendidikan Islam sebaiknya dapat menyelesiakan konflik saat baru memasuki tahapan pertama yaitu tahap laten atau potensial yang masih berupa perbedaan baik karena faktor individu, organisasi,

.

³⁰E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, hlm. 240.

maupun lingkungan. Dengan begitu, konflik bisa dibendung secepatnya sehingga masih relatif mudah diselesaikan. Penyelesaian pada tahap perbedaan ini meskipun tidak termasuk upaya preventif, tetapi merupakan penyelesaian cepat tanggap yang berpengaruh secara signifikan dalam menekan terjadinya konflik yang sesungguhnya. Seorang manajer harus mampu mengetahui adanya konflik sedini mungkin agar mampu menentukan hal yang akan dilakukan untuk mengelola konflik yang ada sebelum konflik tersebut menjadi lebih besar. Seorang manajer apabila tidak mampu bahkan tidak mau tahu adanya konflik didalam organisasinya maka organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik.

4) Penyebab konflik

Penyebab konflik secara khusus adalah sebagai berikut:

- a) Konflik diri sendiri dengan seseorang dapat terjadi karena perbedaan peranan (atasan dengan bawahan), kepribadian, dan kebutuhan (konflik vertikal).
- individu tersebut mendapat tekanan dari kelompoknya, atau individu bersangkutan telah melanggar norma-norma kelompok sehingga dimusuhi atau dikucilkan oleh kelompoknya. Berubahnya visi, misi, tujuan, sasaran,

³¹Mujamil Qomar, Manajemen Pendidikan Islam..., hlm. 241.

- policy, strategi dan aksi individu tersebut dengan visi, misi,tujuan, sasaran, policy, strategi, dan aksi organisasi.
- c) Kelompok dengan kelompok dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena ambisi salah satu atau kedua kelompok untuk lebih berkuasa, ada kelompok yang menindas, ada kelompok yang melanggar norma-norma budaya kelompok lainnya, ketidakadilan kelompok lainnya, dan keserakahan kelompok lainnya (konflik primordial).
- d) Konflik antarorganisasi dapat terjadi karena perebutan kekuasaan, baik ekonomi maupun politik (konflik horizontal dan konflik elite politik). Konflik antar organisasi ini lebih bersifat elite karena tidak mungkin orang yang tidak mempunyai kepentingan besar yang kemudian gagasannya disatukan dalam organisasinya dan berbenturan dengan kepentingan organisasi lainnya.

5) Sumber konflik

Menurut Robbins sebagaimana dikutip oleh Saefullah bahwa konflik muncul karena ada kondisi yang melatarbelakanginya (antecedent conditions). Kondisi itu disebut sumber terjadinya konflik yang terdiri atas tiga kategori, yaitu:

³²Husaini Usman, *Manajemen...*, hlm. 436.

a) Komunikasi

Komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik.

b) Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup ukuran (kelompok), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat kebergantungan antara kelompok. Ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik. Semakin besar kelompok dan terspesialisasi kegiatannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik.

c) Variabel pribadi

Variabel pribadi di antaranya sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan (*idiosyncrasies*) dan berbeda dengan individu yang lain. Kenyataan menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu, misalnya individu yang sangat otoriter, dogmatik, dan memandang rendah posisi orang lain. Merupakan sumber konflik yang

potensial. Jika salah satu dari kondisi tersebut terjadi dalam kelompok dan para karyawan menyadari hal tersebut, muncullah persepsi bahwa dalam kelompok terjadi konflik. Keadaan ini disebut dengan konflik yang dipersepsikan (perceived conflict). Kemudian, jika individu terlibat secara emosional, dan mereka merasa cemas, tegang, frustasi, atau muncul sikap bermusuhan, konflik berubah menjadi konflik yang dirasakan (felt conflict). 33

Dari beberapa sumber konflik diatas maka dalam sebuah organisasi seorang manajer harus mampu mencegah sebelum terjadinya konflik dengan menentukan kebijakan-kebijakan yang baik dan melakukan komunikasi dengan baik. Komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar akan menjadikan salah komunikasi sehingga konflik mudah muncul. Komunikasi yang dilakukan oleh manajer seharusnya tidak hanya dilakukan dengan para pimpinan akan tetapi dengan orang yang berada di bawahnya.

c. Definisi manajemen konflik

Manajemen konflik merupakan kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi, yang menuntut keterampilan manajemen tertentu. Terkait dengan manajemen untuk menghadapi konflik tentunya harus dipakai pula fungsi serta prinsip-prinsip manajemen. Manajemen yang efektif dikatakan berhasil bila

.

³³Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 298-299.

mampu mengembangkan dan mengimplementasikan strategi konflik dengan baik.³⁴ Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.³⁵ Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah proses untuk menyusun strategi untuk mengendalikan konflik sesuai dengan prinsip manajemen.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan. 36 Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. 37 Dalam suatu penelitian, hal-hal yang perlu

³⁴Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan...*, hlm. 163.

³⁵Wirawan, *Manajemen Konflik Teori...*, hlm. 129.

³⁶Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 9.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 3.

dijelaskan meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan triangulasi data.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan. Peneliti secara intensif meneliti manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi.³⁸ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Dengan kata lain, penelitian deskriptif ini mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan.³⁹

2. Lokasi penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini di UIN Sunan Kalijaga Jl.

Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281.

³⁸Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 1.

³⁹Nana Sudjana, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 2000), hlm. 64.

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Dalam penentuan subjek, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling merupakan suatu cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada pertimbangan dan tujuan tertentu, serta berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dan berdasarkan pertimbangan tertentu. Sedangkan teknik snowball sampling dini digunakan apabila sumber data belum mampu memberikan data yang yang lengkap, maka mencari subyek lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data.

Adapun sumber data atau subyek penelitian ini adalah:

- a. Wakil Rektor III merupakan sumber data untuk memperoleh data bagaimana konsep manajemen konflik dalam kasus demonstran yang diterapkan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi manajemen konflik dalam kasus demonstrasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan solusinya.
- b. Wakil Rektor II merupakan sumber data untuk memperoleh data terkait dengan Sistem Uang Kuliah Tunggal yang diterapkan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

^{4f}Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 221.

-

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 172.

⁴²Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan..., hlm. 300.

- c. Humas menjadi sumber data terkait dengan dokumentasidokumentasi demonstrasi yang selama ini terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- d. Wakil Dekan III Fakultas Adab & Ilmu Budaya, Dakwah & Komunikasi, Syariah & Hukum, merupakan sumber data untuk memperoleh data terkait dengan demonstrasi penolakan sistem UKT yang dilakukan mahasiswa.
- e. Dema dalam hal ini yang menjadi sumber data pokok yaitu presiden mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, merupakan sumber data yang digunakan untuk memperoleh informasi penyeimbang dari sudut pandang mahasiswa dan untuk memperoleh data bagaimana konflik terjadi di UIN Sunan Kalijaga khususnya dalam kasus demonstrasi.
- f. Sema memiliki peran sebagai pengawas kinerja Dema, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data pokok adalah ketua, yaitu untuk memperoleh informasi penyeimbang dari sudut pandang mahasiswa dan untuk memperoleh data bagaimana konflik terjadi di UIN Sunan Kalijaga khususnya dalam kasus demonstrasi.
- g. Organisasi ekstra kampus yang meliputi PMII, HMI dan KAMMI, IMM. Yang menjadi sumber data pokok yaitu ketua dari masing-masing organisasi ekstra tersebut ditataran komisariat UIN Sunan Kalijaga. Masing-masing keempat organisasi ini dipandang representatif aspirasi mahasiswa karena merupakan organisasi ekstra terbesar di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

Penilitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk memperoleh berbagai data yang diperlukan, adapun metode pengumpulan data antara lain:

a. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, dalam penelitian sosial. 43

Dalam metode ini peneliti mengambil data yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan tinggi Islam. Data yang diambil adalah biografi tentang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk mengetahui sejarah dan perkembangan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, visi misi, core values, strukur organisasi, data dosen, mahasiswa, dan sarana prasarana.

b. Metode observasi

Obervasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap

⁴³Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif,* hlm. 158.

kegiatan yang sedang berlangsung. 44 Metode pengumpulan data ini digunakan untuk melihat keadaan fisik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta seperti letak geografis, keadaan Sarana dan Prasarana.

Wawancara mendalam (*Indepth Interviews*)

Wawancara mendalam dapat dikatakan wawancara tidak berstruktur, yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. 45 Metode ini digunakan untuk memperoleh tanggapan, pendapat, keterangan secara lisan dari nara sumber melalui dialog langsung sehingga memperoleh data yang berkaitan dengan manajemen konflik pendidikan Islam.

5. Metode Analisa Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat diceritakan pada orang lain. 46 Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan model Milles dan Huberman yaitu aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai

⁴⁴Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 220.

ⁱ⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*,hlm. 320.

⁴⁶Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kulaitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 248.

tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁴⁷ Adapun langkah-langkah dalam analisis yaitu:

- Pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, observasi.
- b. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. 48
- Penyajian data yaitu pengumpulan semua data dan menganalisis sehingga diperoleh data tentang manajemen konflik pendidikan Islam.
- d. Penarikan kesimpulan yaitu membuat kesimpulan dari data-data penelitian sehingga diperoleh kesimpulan.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Peneliti akan membandingkan atau mengecek balik dengan sesuatu yang berbeda dengan melakukan pengecekan terhadap hasil observasi dengan hasil wawancara dan membandingkan lagi dengan hasil dokumentasi.

⁴⁸Matthew B Miles & A Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 16.

⁴⁷Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan..., hlm. 337.

⁴⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 330.

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan peneltian ini terdiri dari lima bab, sebelumnya diawali dengan halaman judul, pernyataan keaslian, pernyataan bebas plagiasi, pengesahan direktur, persetujuan tim penguji tesis, nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sistematik dan ilmiah, akan disajikan sistematika pembahasan sebagaimana berikut:

BAB I: merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: berisi tentang kajian teori yang membahas tentang konsep manajemen konflik, pengelolaan lembaga pendidikan tinggi Islam dan demonstrasi

BAB III: berisi tentang gambaran umum yang membahas tentang deskripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada bab ini akan dibahas letak dan keadaan geografis, sejarah berdiri dan perkembangan, visi misi dan tujuan, core values, struktur organisasi, keadaan dosen dan karyawan, keadaan mahasiswa, keadaan sarana prasarana.

BAB IV: hasil penelitian dan pembahasannya yang meliputi konflik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, manajemen konflik di lembaga pendidikan tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Faktor pendukung dan penghambat manajemen konflik di lembaga pendidikan tinggi Islam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

BAB V: merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dan saransaran, dan dilanjutkan dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan dan analisis tentang Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam (Studi Kasus Demonstrasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) dapat disimpulkan bahwa:

 Konflik penerapan sistem Uang Kuliah Tunggal terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Konflik yang terjadi antara birokrasi UIN Sunan Kalijaga dengan mahasiswa akibat dari penerapan kebijakan baru yang diterapkan oleh pimpinan UIN Sunan Kalijaga sering terjadi sebagai akibat dari ketidak sepemahaman dari masing-masing pihak. Konflik yang terjadi di UIN Sunan Kalijaga salah satunya adalah penerapan kebijakan pembayaran biaya kuliah dengan sistem UKT. Mahasiswa sebagai lapisan yang terkena dampak secara langsung dari setiap kebijakan tentunya tidak menerima begitu saja ketika sebuah kebijakan diterapkan, akan tetapi dengan sikap kritisnya para mahasiswa akan mengkritisi dari setiap kebijakan yang diterapkan oleh universitas.

Konflik penerapan UKT terjadi diakibatkan karena kurangnya pemahaman dari salah satu golongan yang sedang mengalami konflik dalam hal ini mahasiswa sebenarnya belum begitu memahami konsep dari sistem UKT dan mereka ketakutan apabila sistem ini merugikan mahasiswa dan menimbulkan masalah sosial diantara mahasiswa karena terkesan ada kelas-kelas dalam pembayaran biaya kuliah.

Dampak dari konflik UKT yang paling mendasar adalah adanya perbaikan sistem. Perbaikan-perbaikan ini tentu saja sangat penting mengingat bahwa tidak ada hal yang sempurna buatan manusia, oleh karena itu perlu adanya perbaikan. Konflik yang terjadi memberikan berbagai macam informasi yang positif sehingga membuat pemangku kebijakan bisa mengoreksi dan membenahi hal yang kurang dalam penerapan sistem UKT.

 Manajemen konflik di lembaga Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menghadapi pro dan kontra dari penerapan sistem UKT ini tentunya pimpinan UIN Sunan Kalijaga sudah menyiapkan hal-hal untuk mengantisipasi agar konflik bisa diredam dengan baik dan sekiranya tidak merugikan berbagai pihak. Terdapat beberapa hal yang dilakukan oleh pimpinan UIN Sunan Kalijaga terhadap penolakan terhadap penerapan sistem UKT antara lain yaitu:

- a. Sosialisasi
- b. Audiensi
- c. Pendirian Posko Pengaduan UKT
- d. Pelibatan Mahasiswa Dalam Penjelasan UKT

- Faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik di lembaga
 Pendidikan Tinggi Islam dalam kasus demonstrasi mahasiswa UIN
 Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - a. Faktor pendukung
 - 1) Sikap kekeluargaan melalui kebijakan Perubahan data
 - 2) Penerapan sistem demokrasi
 - b. Faktor penghambat
 - 1) Sistem komputerisasi
 - 2) Kurangnya pemahaman mahasiswa baru terhadap sistem UKT.

B. Saran

1. Kepada Universitas

Dari beberapa kekurangan yang dimiliki oleh pimpinan UIN Sunan Kalijaga maka kami memberikan saran:

- a. Sebelum kebijakan ditetapkan dan dijalankan pimpinan UIN Sunan Kalijaga hendaknya melibatkan elemen Mahasiswa pada khususnya terkait dengan kebijakan yang bersinggungan langsung dengan mahasiswa.
- b. Melakukan sosialisasi yang baik setiap menerapkan kebijakan baru yang berkaitan langsung dengan Mahasiswa.
- c. Melakukan dialog dan memberikan fasilitas mahasiswa untuk duduk bersama ketika konflik terjadi, agar konflik yang ada dapat segera diselesaikan.

2. Kepada Mahasiswa

Mahasiswa sebagai civitas akademika yang baru ditempah secara keilmuan dan sebagai elemen yang murni menyuarakan aspirasi dari mahasiswa dan rakyat yang seringkali menjadi ujung tombak perjuangan rakyat agar menjadikannya lebih baik maka kami memberikan saran:

- a. Sebagai kelompok yang sudah dibekali dengan keilmuan yang baik tentunya ketika hendak melakukan tindakan harus lebih jauh berfikir baik dan buruknya tidak serta merta melakukan tindakan yang bisa merugikan mahasiswa sendiri seperti contoh demonstrasi yang berjalan dengan anarkis.
- b. Ketika hendak melakukan demonstrasi mahasiswa harus membuat konsep dan melakukan pembacaan dengan baik dan kritis agar berjalannya demonstrasi lebih berkualitas dan masing-masing individu yang mengikuti demonstrasi memahami apa yang disuarakan.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, Psikologi Sosial, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010
- Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2007
- Djamaluddin, Malik Dedy, *Gejolak Reformasi Menolak Anarki*, Bandung: Zaman Wacana Mulia, 1998
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Hamzah, Alfian dkk, *Suara Mahasiswa Suara Rakyat*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998
- Harsono, Model-Model *Pengelolaan Perguruan Tinggi Perspektif Sosiopolitik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Hendricks, William, Bagaimana Mengelola Konflik Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif, Jakarta: Bumi Aksara, 1998
- http://id.wikipedia.org/wiki/Unjuk_rasa, Tanggal 1 Desember 2015, 20.00 WIB
- IAIN Sunan Ampel, *Resolusi Konflik Islam Indonesia*, Jogjakarta: PT. LkiS Pelangi Aksara, 2007
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indoonesia Nomor 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi Pasal 1 ayat 1
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indoonesia Nomor 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi Pasal 1 ayat 1

- Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Arena UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Slilit Arena Jelas & Mengganjal*, edisi Januari & November 2014
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kulaitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005
- Mulyasa, E, Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2013 Tentang Biaya Uang Kuliah Tunggal dan Uang Kuliah Tunggal Bagi Mahasiswa Baru Pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Kementerian Agama Tahun Akademik 2013/2014
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 Tentang Biaya Kuliah Tunggal Dan Uang Kuliah Tunggal Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Pasal I Ayat 1
- Qomar, Mujamil, Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam, ttp.: Erlangga, t.t.
- Rif'atul Fauziyati, Wiwin, Strategi Manajemen Konflik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo), Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2010
- Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012
- Salim HS, Hairus & Andi Achdian, *Amuk Banjarmasin*, Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 1997
- Situmorang, Abdul Wahib, *Gerakan Soosial Teori & Praktik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Soehartono, Irawan, Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Sudjana, Nana, Penelitian dan Penelitian Pendidikan, Bandung: Sinar Baru, 2000
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta, 2010

- Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya Cet 7, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010
- Sulistyorini & Muhammad Fathurrohman, Esensi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam, Yogyakarta: Teras, 2014
- Supardi & Syaiful Anwar, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: UII Press, 2002
- Sutarjo, Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Pondok Pesantren Inayatullah Nandan Sariharjo Ngaglik Sleman, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012
- Syafaruddin, Resolusi Konflik Dan Negosiasi Bisnis, Yogyakarta: BPFE, 2013
- Syukur, Fatah, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2011
- Tahir Sapsuha. M, *Pendidikan Agama Untuk Rekonsiliasi Pascakonflik Masyarakat Maluku Utara (Studi Kasus pada Empat Sekolah Menengah Atas)*, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012
- Tim FKIP UMS, *Manajemen Pendidikan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007
- Tribunjogja.com, *Demo Uin Ricuh Mahasiswa Bakar Ban di Dalam Gedung*, <u>3</u>, di Akses Tanggal 03 November 2014
- Uin-suka.ac.id
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum Pasal 1 ayat 3
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Wahib Situmorang, Abdul, *Gerakan Soosial Teori & Praktik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013

- Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner, Bandung: Alfabeta, 2011
- Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung: Mandar Maju, 1994
- Wirawan, *Manajemen Konflik Teori*, *Aplikasi*, *dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika, 2013
- Zaidun, Ahmad, Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Sunan Prawoto Pati), Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga 2009
- Zakariya, Tony, *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kemajuan Lembaga Pendidikan Di SMK Negeri Semarang*, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sun an Kalijaga, 2008

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pedoman Wawancara Wakil Rektor

- Apa yang menjadi pertimbangan sehingga UKT diterapkan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 2. Seperti apa sistem UKT yang diterapkan di UIN Sunan Kalijaga?
- 3. Seperti apa sosialisasi yang dilakukan oleh pihak kampus terkait penerapan sistem UKT di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 4. Bagaimana pandangan Bapak terkait dengan demontrasi mahasiswa yang berjalan anarkis?
- 5. Langkah apa yang ditempuh oleh pihak kampus terhadap demonstrasi mahasiswa terkait penolakan sistem UKT di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 6. Pendekatan dan metode apa yang digunakan dalam memanage bila terjadi konflik khususnya terkait aksi demo penolakan sistem UKT?

Pedoman Wawancara Wakil Dekan III

- 1. Banyak Persepsi masyarakat memandang bawa mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sering sekali melakukan demonstrasi. Bagaimana menanggapi persepsi masyarakat seperti ini? Dan seperti apa demonstrasi yang terjadi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta selama ini?
- 2. Demonstrasi seperti apa yang seharusnya dilakukan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 3. Ketika isu UKT ada, banyak terjadi penolakan-penolakan yang dilakukan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga dengan cara demonstrasi yang besarbesaran. Bagaimana menyikapi hal seperti ini?
- 4. Pendekan dan metode apa yang dilakukan dalam menghadapi demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- 5. Hambatan apa yang dihadapi ketika pimpinan di lingkungan UIN menghadapi demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

Pedoman wawancara

Organisasai Intra dan Ekstra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- Bagaiamana menanggapi terkait ketidaksamaan pandangan terhadap kebijakan kampus pada khususnya kebijakan UKT?
- 2. Apa saja yang menjadi kegelisahan mahasiswa terkait dengan penerapan UKT?
- 3. Apa saja yang dilakukan oleh mahasiswa ketika sebelum melakukan aksi demonstrasi?
- 4. Mengapa demonstrasi yang dilakukan mahasiswa cenderung anarkis?

 Seperti halnya dalam demonstrasi penolakan sistem UKT.
- 5. Bagaimana sikapa anda tentang persepsi orang yang memandang bahwa demonstrasi mengganggu kenyamanan yang lain?
- 6. Kebijakan atau langkah apa yang ditempuh pihak kampus dalam menghadapi demonstrasi khususnya demonstrasi penolakan sistem UKT?

Informan : Dr. H. Maksudin, M.Ag

Jabatan : Wakil Rektor III

Tanggal Wawancara : 16 Januari 2015

Jam/Tempat : 08.00/Ruang WR III UIN Sunan Kalijaga

Data Penelitian : Manajemen Konflik dalam Kasus Demonstrasi penolakan sistem

UKT

Peneliti : Pertimbangan apa yang diambil UIN dalam penerapan sistem UKT

Informan : Pertimbangan sesuai aturan kemenag dan aturan negara. Ketika ukt

pemberlakuannya nasional, maka harus menerapkan. Di UIN Yogyakarta ada

3 level yaitu golongan 1. 2 dan 3. Jadi sistem sesuai dengan aturan

kementerian. Terus mahasiswa mengisi data sesuai dengan penghasilan orang

tua. Mahasiswa isi form sesuai dengan penghasilan data. Jika ada

kekeliruanya dengan diubah data baru. Ketika data baru tidak sesuai dengan

sebenarnya, harus ada catatatan dan harus dikaji ulang. Jika dilihat dari

sistem ukt, yang perubahannya yang dulu setiap bayar, akan tetapi dengan

sistem UKT tidak ada. Jadi sebenarnya diitung maka sebenarnya UKT akan

selalu stabil dengan sistem pembayaran, beda dengan sistem non ukt

beratnya di awal beratnya di awal dan seterusnya 600, maka dasarnya BKT.

Peneliti : Dalam pengisisan data apakah mempengaruhi diterima atau ditolak

mahasiswa baru?

Informan : Ngisi berapapun tidak ada masalah, itu yang maen sistem. Diterima atau

tidak ya melalui komputerise. Ketika data diragukan dengan catatan perlu

diclearkan. Yang menyeleksi sistem.

Peneliti : Bagaimana sosialisasi terkait penerapan sistem UKT?

Informan

: Sosialisasi UKT melalui pimpinan, sistem yang akan menyeleksi mahasiswa masuk di dalam berapa level sesuai dengan pengisian data. Mahasiswa diberikan wawasan terkait ukt. Sekarang dunia online, mahasiswa harus bisa mengakses. Kalau sosialisasi perorang, kapan bisa selesai? Dengan menerapkan UKT, bisa mendapatkan BOPTN, Jika belum menerapkan UKT, maka tidak mendapatkan BOPTN. BOPTN sebenarnya bagaimana dana-dana yang melalui UKT kurang mencukupi lembaga itu maka melalui BOPTN. BOPTN istilahnya nomboki.

Peneliti

: Setiap kebijakan ada pro dan kontra, seperti penolakan sistem ukt melakukan genjar-genjarnya demonstran. menurut bapak bagimana?

Informan

: Dalam kacamata saya kalau orang yang belum paham intinya UKT Kekhawatiran besar sekali. Dengan ada UKT ada subsidi silang. Karena golongan yang lemah golongan 1 disubsidi golongan 2 dan golongan 2 disubsidi golongan 3. Aturan negara minimal 5 % bagi yang tidak mampu. Sebenarnya menurut saya sekarang ini yang masih mempeributkan UKT sudah sangat tertinggal.

Peneliti

: Masih terkait dengan demo penolakan ukt, di media beritanya demo anarkhis, menurut bapak seperti apa?

Informan

: Demo tidak ada larangan, yang ada larangan anarkhis

Peneliti

: Dalam mengelola konflik demo, metode dan pendekatan apa yang diterapkan?

Informan

: Pendekatan pengelolaan konflik yaitu pendekatan kultural ya sesuai dengan background kultur organisasi demonstras. Kita selalu mengedapkan demo tidak ada larangan. Yang kita lakukan setiap ada aksi, kita dari jajaran tiga koordinasi, memberikan tanggapan ataupun jawaban. Jadi sebenarnya ketika

ada aksi biasanya lebih pada miss communication. Kekurang pahaman. Mahasiswa harus aktif mencari tau melali media, web. Selain itu dengan pendekatan persuasif

Peneliti : Menurut bapak seperti apa metode dalam pengelolaan konflik terkait dengan demonstran?

Informan : Metode dialog, tanya jawab lalu ketika terjadi pembakaran ban, meminta satpam mematikan apai



Informan : Prof. Dr. H. Nizar, M. Ag

Jabatan : Wakil Rektor I

Tanggal Wawancara : 21 Januari 2015

Jam/Tempat : 10.00/Ruang Wakil Rektor II

Data Penelitian : UKT dalam pandangan pemangku kebijakan

Peneliti : Menurut bapak, bagaimana sistem UKT yang diterapkan di UIN?

Informan : Ukt bagian dari regulasi pemerintah yang diharuskan, adanya alokasi bantuan

operasional pendidikan tinggi salah satu syarat yaitu menerapkan uang kuliah

tunggal, tidak ada lagi tarikan-tarikan sepanjang dia kuliah. Menerapkan 3

kategori yaitu 1 2 dan 3. 1 adalah 400, 2 sesuai dengan unit kos yang ada

dalam sistemnya fakultas, 3 juga sama. Prinsipnya berbasis pendapatan orang

tua. Rata-rata 1, 2 diatas rata-rata peraturan

Peneliti : Selain dari peraturan pemerintah, pertimbangan apa yang diambil dalam

penerapan sistem ukt?

Informan : Peraturan harus dijalankan, berlakunya ukt sesuai dengan pemerintah.

Setelah muncul peraturan kita jalankan dan sifatnya mengikat

Peneliti : untuk sosialisasi kepada mahasiswa terkait penerapan sistem UKT seperti

apa?

Informan : Sosialisasi sudah banyak, melalui segmen-segmen strategi sema dema,

melakukan dialog. Problemnya adalah tanda petik kecurigaan mahasiswa,

sebenarnya sangat menguntungkan. Dulu penerapan spp awal mahal

2.600.000, sekarang menjad 400 smpai selesai.

Peneliti : Faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem UKT seperti apa?

Informan : Penerapan ya apapun resikonya kita hadapi tergantung regulasinya. Kita

hanya menerapkan implementasi regulasi itu, kelemahan dan kelebihan kita

hadapi bersama, isu level nasional, bukan level lokal.

: Ketika isu UKT akan diterapkan, terjadi penolakan besar-besaran dari mahasiswa. Bagaimana pandangan bapak terkait hal ini?

Informan

: Karena salah parduga dalam demosntrasi anarkhis ukt. Ada asumsi kesemena-menaan dan kenaikan yang besar. Padahal yang konkrit belum. Sebelum diterapkan dan melalui kajian yang banyak, harus ditimbang dulu ada kecurigaan apa tidak.

Peneliti

: Solusi apa yang diberikan terhadap mahasiswa yang melakukan demonstrasi penolakan sistem UKT?

Informan

: Setelah diterapkan tidak ada gejolak apapun. Di awal dulu mikul rata, ketika sesuai dengan pendapatan orang tua. Mereka sesuai, hanya praduga dan tidak ada persoalan. Pembaharuan data, dulu curiganya ukt 1 dibatasi 5 persen padahal tidak. Melihat komposisi pendapatan orang tua yang sesuai.



Informan :

Jabatan : Wakil Dekan III Fakultas Adab dan Ilmu Budaya

Tanggal Wawancara : 20 Januari 2015

Jam/Tempat : 10.00/Ruang Wakil Dekan III Fakultas Adab dan Budaya

Data Penelitian : Kebijakan UKT dan gejolak mahasiswa dalam pandangan pimpinan

Fakultas Adab

Peneliti : Menurut bapak bagaimana sistem UKT yang diterapkan di UIN Sunan

Kalijaga?

Informan : Berjalannya UKT, sistem yang dijalankan adalah kebijakan secara

menyeluruh dalam universitas.

Peneliti : Selain dari peraturan pemerintah, pertimbangan apa yang mendasari

penerapan sistem UKT?

Informan : Kebiajakan nasional, UIN sebagai bagian dari pemerintahan harus

menjalankan, dasar pemikiran yaitu cara kebijakan agar nanti terdapat

keadilan dalam pembayaran, langkah atau gagasan secara penalaran baik.

Peneliti : Ketika isu Ukt akan diterapkan, mahasiswa banyak sekali menolak, bahkan

beberapa kali demonstran dilakukan dan diliput media masa. Menurut bapak

bagaimana terkait demontrasi yang dilakukan mahasiswa?

Infroman : Saya Melihat demo lain, demo itu merupakan kegiatan rutin mahasiswa, ada

yang memang sungguhan ada yang main-main. Dan demo itu adalah ajang

menyampaikan aspirasi mahasiswa aktivitas bagi mahasiswa aktivis. Isu ukt

dijadikan kesempatan untuk demo. Bahkan isu yang sangat sederhanapun itu

akan bsa dijadikan sebagai kesempatan untuk demo. Alasan demo adalah

kritik terhadap kebijakan, ajang pelampiasan, latihan menyampaikan aspirasi.

: Tapi banyak yang menggap ketika demo dilakukan, terjadi pembakaran ban, memecah kaca. Banyak masyarakat mengaggap ada kekerasan. Bagaimana menurut bapak terhadap pandangan masyarakat seperti itu?

Informan

: Subsatansi yang tidak dipahami oleh masyarakat berbeda. Orang melihat yang dilakukan mahasiswa yaitu masalah anarkhis. Sedangkan bagi mahasiswa tidak dipenuhi anarkhis, bahkan ada yg dipenuhi maupun tidak dipenuhi targetnya anarkhis. Ada juga mahasiswa menyampaikan aksi bisa bakar ban dan memecahkan kaca ada kepuasan. Belum tentu merupakan bentuk kejengkelan masalah yang krusial yang tidak bisa diselesaikan. Kalau Masalah ukt sebenarnya clear karena kebijakan dari pemerintahan. Yang kedepannya dijadikan keadilan. Mikul rata. Hitunganya sudah diperhitungkan, dari pungutan yang bermacam-macam, spp, dpp, kkn, wisuda dll dibagi 8 semester. Dari angka itu akan dibuat silang ada tingkat 1, 2, 3. Yang real sebenarnya adalah yang B. Seumpama Fakulktas Adab dihitung 8 sem x 600 + DPP, wisuda, dpp, kkn, pusat bahasa dikumpulkan sekian juta terus dibagi 8 semester ketemunya adalah 900, dijadikan kelas B. Pembagian ini sebenarnya tidak ada yang dirugikan.

Peneliti

:Terus selama ini, khususnya fakultas adab apa ada hambatan-hambatan misalnya kesalahan penginputan data?

Informan

: Yang melakukan seleksi adalah sistem sia. Input data tidak sesuai, alasannya bisa saja tidak paham mahasiswa dan orang tua, lalu berakibat penentuan ukt yang tidak tepat. Ini dijaikan sebagai salah satu isu mahasiswa aktivitis dengan melakukan pendampingan. jika ada penyelesaian berarti diterima dengan baik, jika tidak dijadikan isu untuk aksi.

: Terkait dengan data tidak sesuai, apakah bisa dirubah atau sudah tidak bisa dirubah?

Informan

: Pimpinan membuka perubahan data mahasiswa yang tidak sesuai dengan pengisian data.

Peneliti

: Metode dan pendekatan seperti apa yang dilakukan dalam menghadapi demonstrasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga?

Informan

: Bagi orang yang paham kegiatan aktivis ya biasa-biasa saja. Jika isu bukan nasional jika dihadapi biasa ya jadi biasa. Isu ukt sudah selesai, jika dibiarkan juga sudah selesai. Demo adalah orang-orang yang mempunyai kepentingan, pemimpinan mempunyai rival, jika komunikasi pemimpin dengan rival tidak segera cair, ini menjadi salah satu penyebab munculnya demo. Orang-orang yang senang kegiatan itu, memberikan info ke mahasiswa beberapa isu yang bisa dikritisi. Jika ada komunikasi dengan baik, maka akan cepat selesai, begitu sebaliknya. Organisasi ada semacam pendidikan demo selalu ada, makanya diakhir-akhir ini saya melihat tidak ada isu yg besar untuk UIN. Makanya yg dilakukan itu adalah mahasiswa yang selesai pendidikan atau pelatihan kader dasar, ada kegiatan deklarasi. Deklasari sebenarnya hanya menunjukkan kami adalah korp angkatan 2012. Dalam korp itu ingin deklarasi, cara dilakukan adalah unjuk rasa. Isu apa yang diangkat, bisa caricari. Yang memberikan isu adalah para seniornya. Dalam deklarasi demo, tapi isunya tidak besar. Jika mahasiswa berfikir, maka tidak perlu demo. Pandangan masyarakat umum berbeda dengan mahasiswa demo maupun pemimpim. Meskipun kebutuhan tidak terpenuhi, dengan mecah kaca atau bakar ban sudah merasa puas. Masyarakat melihat di media kesannya terlalu, karena media suka seperti itu

: Pendekatan dalam demontran seperti apa, apakah dengan pendekatan psikologis atau bagaimana?

Informan

: Jika sudah tau maslah apa, terus dikomunikasian sudah selesai. Jika ada persoalan yang lum bisa dipersoalkan memang sulit, WR 2 dan PTIPD turun ke fakultas dan mahasiswa, masalah ukt selesai. Tp ketika yg dilakukan mahasiswa adalah tindakan anarkis, banyak yang berpikir penyelesian secara umum, karena perilaku seperti itu tidak mencerminkan akhlak baik. Sebenarnya tingkat universitas ada lembaga hukum, yaitu dewan kehormatan mahasiswa, tapi belum berfungsi. Mahasiswa yang melakukan tindakan anrkhis semsetinya di sidangkan oleh dktm, udah ada sopy. Rekom dari tata tertib mahasiswa bisa memberikan rekom ke rektor untuk sanksi, ringan sedang atau berat. Kalau ini sudah ditempuh dan dipandnag perlu oleh pihak keamanan yaitu merusak kemanan bisa dilakukan. Rektor mengirimkan surat kepolisian, namun tindak lanjut ke penangkapan mahasiswa. Di tingkat fakultas mengetahui ada kator yang memang sangat kelihatan ada usaha pimpinan dan dosen mengunjungi orang tua, komunikasi dengan ortu dengan mengajak sama-sama untuk menjadikan anak-anak kita baik, kalau di adab sudah melakukan itu. Tentunya kita ingin melakukan pemahaman ke orang tua yg tidak tau anaknya melakukan apa di kampus. Seharusnya tidak demo dulu, tapi dialog dulu dengan pimpiunan terkait masalah. Demo dilakukan setelah dialog buntu, tapi yang terjadi tidak ada dialog, jadi pimpinan tidak tau menau.

Informan : Dr. Hj. Sriharini, S.Ag, M.Si

Jabatan : Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta

Tanggal Wawancara : 27 Januari 2015

Jam/Tempat : 14.00/Ruang Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta

Data Penelitian : Kebijakan UKT dan gejolak mahasiswa dalam pandangan pimpinan

Fakultas Adab

Peneliti : Demonstrasi seperti apa yang seharusnya dilakukan mahasiswa UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta?

Informan : Demo boleh saja dilakukan coz menyampaikan aspirisai, tapi tidak boleh

merusak fasilitas kampus.

Peneliti : Ketika isu UKT ada, banyak terjadi penolakan-penolakan yang dilakukan

mahasiswa UIN Sunan Kalijaga. Menurut ibu, bagaiamana menanggapi hal

seperti ini?

Informan : Negosiasi sebelum demo dilakukan, klarifikasi dengan pimpinan. Demo

terjadi karena ada komunikasi yang tidak efektif anatara pimpinan dan

mahasiswa. Ada prosedurnya, diapnggil dan dijelaskan. Ukt sendiri

menguntungkan coz subsidi silang antara kelas 1 2 dan 3.

Peneliti : Pendekatan dan metode apa yang dilakukan dalam menghadapi demonstrasi

mahasiswa UIN?

Informan : Ketika menghadapi demo, kita harus tidak melawan dengan emosi, harus

kepala dingin. Dengan sering ketemu, komunikasi merupakan salah satu

contoh dalam penyelesaian, sehingga tidak ada miss Komunikasi.

Informan : Drs. M. Rizal Qosim, M.Si

Jabatan : Wakil dekan III Fakultas Syari'ah dan Hukum

Tanggal Wawancara : 29 Januari 2015

Jam/Tempat : 11.00/Kantor wakil dekan III Fakultas Syariah dan Hukum

Data Penelitian : Kebijakan UKT dan gejolak mahasiswa dalam pandangan pimpinan

Fakultas Adab

Peneliti : Menurut bapak seperti apa demonstrasi yang terjadi UIN Sunan Kalijaga.

Informan : Demonstran hadir sendiri, peraturan UIN adalah peraturan yang bersifat

umum. Mahasiswa belajar yang baik, demonstran sesuatu yang terjadi

dikampus.

Peneliti : Seperti apa pendekatan dalam menghadpi demonstrasi mahasiswa?

Informan : Yang menghadapi kita memberikan keluasan kebebasan. Hanya demo yang

sifatnya pengrusakan ya ada jalan sendiri. Ya memang itu aturan negara

bahwa tidak boleh merusak harta kekayaan negara termasuk kampus. Selama

ini mengatasi mereka sebagai orang tua kepada anak.

Peneliti : Terkait dengan demonstrasi penolakan UKT kemarin, dimana mahasiswa

memecahkan kaca, membakar ban. Menurut bapak bagaiamana dalam

menghadapi hal seperti ini?

Informan : Memecahkan kaca itu spontanitas, tanpa didasari yang muncul dengan

sendirinya. Suasana menjadi panas, mereka ada kesempatan dan

melakukannya. Dalam menghadpi aksi mahasiswa ya manajemen orang tua,

penuh kemaafan yg terjadi di UIN.

Peneliti : Terkait dengan demonstrasi penolakan seperti apa?

Informan

: Kita menjawab saja apa yang mereka tanyakan masalah yang kemaren. Setelah mereka tau, oo begitu. Ya selesai. Orang yang tidak puas, secara psikologi brontak. Kita sebagai orang tua ya biasa. Tidak etis demo anarkhis, ini yang harus kita luruskan.



Informan : Syaifudin Akhrom Al Ayubi

Jabatan : Presiden Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tanggal Wawancara : 8 Januari 2015

Jam/Tempat : 13.00/kost

Data Penelitian : UKT dalam pandangan organisasi Intra, Demonstrasi Mahasiswa

Peneliti : Bagaimana menurut saudara ketika terdapat ketidaksamaan terhadap

kebijakan kampus?

Informan : Terkait dengan pro kontra adalah kewajaran suatu dinamika. Kebijakan bisa

dikalkulasi, memberikan manfaat atau banyak memberikan madhorot.

Acuannya lebih bnayak mana kebaikan yang diperolah civitas akademika,

dengan madhorot atau ketidakmaslahatan kebijakan yang berdampak pada

civitas akademika. Jika banyak manfaat kita dorong, jika banyak madorot

maka kita lawan.

Peneliti : Terkait konflik yang terjadi di UIN tentang kebijakan yang dirasa merugikan

mahasiswa, ada dua pilihan audiensi atau demonstrasi, bagaimana menurut

saudara terkait dengan hal ini?

Informan : Audiensi adalah salah satu jalur komunikasi untuk mengetahui sebenarnya

ada masalah apa yang mengganjal ditelinga kawan2. Untuk menyelesaikan

sekian persoalan sebenarnya yang kita uatamakan bagaimana menggunakan

jalur komunikasi, negosisai, atau diplomasi. Tapi jika sudah mentok dan tidak

ada solusi yang dihasilkan ketika melakukan komunikasi, maka jalan terakhir

demonstrasi ketika menyelesaikan persolan.

: Sejauh mana audiensi yang saudara lakukan untuk mengawal kawan-kawan mahasiswa terhadap kebijakan?

Informan

: Persoalan komunikasi, bahwa koordinasi hampir setiap minggu, setiap bulan walaupun sifatnya kultural dan tidak formal, kita ketemu wr 2, 3,1. Setiap minggu kita lakukan. Tapi jika terkait dengan isu besar ukt, tidak cukup dengan jalur komunikasi. Kita sering melakukan komunikasi tentang ukt, Responya tidak terlalu baik dan berbelit-belit. Kita menggunakan kekuatan massa, mendorong agar pimpinan berbuat jujur.

Peneliti

: Terkait ukt kenapa bisa dikatakan merugikan mahasiswa, padahal bagi pihak kampus untuk pengembangan kampus, agar berkembang menjawab tantangan jaman?

Informan

: Kebijakan ukt terlalu berbelit-belit persolan untuk berapa cluster2 sosialnya yang masih diperdebatkan. UIN tidak ada penggolongan jelas waktu itu, artinya belum disusun terkait nominal per golongan. Mahasiswa takut ada mar'ab yang dilakukan birokrasi artinya kita melakukan audiesni, tapi mentok saat itu. Mau gak maun kita melakukan aksi massa untuk melakukan dorongan agar yang dijawab secara jujur. Sekarangpun jadi persoalan ketika tidak sesuai kenyataan. Masih banyak hal-hal yang mengganjal, misalnya salah satu syarat yang harus dipenuhi, pajak, rekening listrik, penghasilan orang tua. Petani tidak punya pengahasilan, penerapan istem ukt kita prekdisikan sangat bermasalah kedepannya dan tidak berjalan sesuai rencana, makanya kawan-kawan pada awal menolak. Karena tidak sesuai prosedur yang ditetapkan dan masih banyak ganjalan-ganjalan yang menghambat dan rawat tentang marab,

sosialsisasi pada stakeholder masyarakat masih kurang, daripada diperibut, gak peduli kaya miskin disama ratakan.

Peneliti

: Ketika disama ratakan bukanlah malah terjadi ketidakadilan?

Informan

: Itung-itungannya bukan kaya dan miskin, berbicara keadilan sama, dalam penerapan berbeda bisa jadi yang miskin dikayakan. Mahasiwa tidaek punya wewenang pengawan control tentang sistem yang dijalankan. Mahasiswa baru keberatan ketika dimasukkan ke golongan 2. Bem, Dema melakukan advokasi bahwa mahasiswa keberatan, setelah dikroscek emang betul ada keslahan sistem.

Peneliti

: Bagaimana pandangan saudara tentang pandangan orang terkait demosntrasi mengganggu kenyamanan yang lain?

Informan

: Ada perbedaan pemahaman antara mahasiswa yang demo dan tidak. Demo itu jalan terakhir ketika komunikasi buntu dan macet dalam hal penyelesian masalah. Mereka tidak tau kita memperjuangkan.

Peneliti

: Bagaiaman pandangan saudara terkait dengan demonstrasi yang anarkhis?

Informan

: Demo anarkhis sudah jalan terakhir ketika manajemen aksi. Kita aksi damai tapi responya kurang dari birokrasi, kita naikan tensi demonya, kita provokasi bakar ban tidak bisa, pecah kaca tidak bisa, kita paksa ketemu rektor misalnya karena ada manajemen aksi dan ada tahapan-tahapannya ketika demo. Kita tidak serta merta langsung kita anarkis. Hanya publik yang membaca jika anak UIN anarkhis. Ada tahapan-tahapan, kita gak bakal anarkis jika ketemu pimpinan dan ditemui, kita tidak akan anrkhis. Jika pimpinan gak mau kita bakar ban, pecah kaca, paksa untuk berdialog. Demo tidak ada tata tertib, sudah menjadi kreativitas. Ini permainan simbol.

: Terkait dengan ketidaksepemahaman mahasiswa, mereka terkadang mengeklaim para demosntran anarkhis, bagaimana pandangan saudara terkait hal ini?

Infrorman

: Jadi lawan yang paling besar adalah sifat apatisme dan skeptisme. Jika mahasiswa apatis maka mereka tidak tau sekian persolan yg dihadapi kawan-kawan. Orang-orang demo adalah orng yg bergerak hatiy, nurani terpanggil membatu kawan2 menyuarakan aspirasi dia, ini kepentingan publik. Jangan mencela ketika ada mahasiwa yang demo.

Peneliti

: Terkait dengan demosntrasi, demonstrasi seperti apapun yang dilakukan, akan tetapi kebijakan tidak bisa berubah. Bagaimana menurut saudara dengan hal tersebut?

Infroman

: Dengan demo apa yang kita inginkan tercapai dengan catatan gelombang aksi kita banyak. Selama ini tidak terlaksana, paling massanya Cuma 50. Kebijakan yang diputuskan belum maksimal. Misalnya kebijakan ukt dipending.

Peneliti

: Ketika melakukan demosntrasi, biasanya apa yang dilakukan rektorat untuk menanggapi demonstrasi, baik ricuh maupun tidak?

Informan

: Keputusan rektor memanggil ketua senat presma, pertemuan-pertemuan melakukan *follow up* aksi. Kita sering melakukan ancam. Kita pertmuan, komunikasi, audiensi dan follow up dari aksi, tanggapanya positif.

Informan : Romel Masykuri

Jabatan : Ketua SEMA UIN Sunan Kalijaga

Tanggal Wawancara : 29 Januari 2015

Jam/Tempat : 15.00/Kost

Data Penelitian : UKT dalam pandangan organisasi intra, Demonstrasi Mahasiswa

Peneliti : Bagaimana pandangan saudara terkait dengan penerapan sistem UKT di

UIN?

Informan : Ukt sistemnya pada pendapatan orang tua, hampir banyak salah penempatan.

Ada yang pendapatnya dibawah UMR jogja, tapi masuk kategori 2. kalau setara dibawah itu, seharusnya kelompok 1, sehingga banyak melakukan

banding.

Peneliti : Terkait salah penempatan golongan, itu dikarenakan sistem atau yang lain?

Informan : Pertama karena mahasiswa gak tau dan sistemnya sistem eror. Ketika

dilapangan banyak yg bermasalah. Kk tidak menjadi faktor pertimbangan. Beban keluarga tidak dipertimbangkan, sehingga salah satu pertimbangan

mahasiswa banyak yang menolak sistem ukt. 2013 sistemy rata, dipikul rata

600 rb, saintek yang ada praktikumnya 900rb.

Peneliti : Penerapan ukt ada sosialisa tidak?

Informan : Tidak ada sosialisasi, jadi mahasiswa banyak yang kaget. Di senat membuka

posko ukt sekitar 4 bulanan, pengaduan banyak kita terima. Ciri kerja senat

adalah pengawalan yang bersifat legislasi, yang salah satunya mengawal

kebijakan itu melalui advokasi, kalau organisasi ekstra lebih pada pople

power. Kalau kita lebih pada aspirasi yang kita sampaikan ke pimpinan.

Tuntutan mahasiswa terpenuhi asalkan memenuhi syarat. Kita ajukan kampus,

kita memberikan pertimbangan untuk di acc. Banyak terjadi perubahan yang

sesuai kemampuan dan pendapatan orang tua.

Peneliti : Terkait dengan demonstran penolakan UKT, apa yang dilakukan pihak

kampus?

Informan : Semester 2 2013 sistem rata. Organisasi intra terlibat dalam kebijakan.

Kebijakan tentang nominal ukt sumbernya dari fakultas. Bagi orma fakultas,

Mereka minta orma meminta dilibatin dalam perumusan kebijakan. Dasar dari

universitas mernentukan hal itu dari fakultas, yang rapat koordinasi dengan

dekan, pd dan jurusan-jurusan. Klasifikasinya ada yang disebut indeks

kemahalan wilayah, berapa sih kebutuhan massa studi. Mahasiswa terlibat

disitu dalam demontrasi kemaren. Dekan memberikan memberikan surat

pernyataan bahwa mahasiswa dilibatkan.

Peneliti : Apakah pelibatan mahasiswa sangat mempengaruhi?

Informan : Pelibatan mahasiswa sangat mempengaruhi, kita memberikan apa yang

diharapkan mahasiswa secara kelseluruhan, mahasiswa sebagai check and

ballance terhadap kebijakan itu. Disitu sangat berpengaruh bisa menekan

angka pendidikan senimal mungkin.

Peneliti : Waktu penolakan ukt, usaha apa yang dilakukan pihak rektorat dalam

menghadapi massa?

Informan : Dikumpulkan wr 3 dan wr 2, jadi mereka mengumpulkan dekan-dekan.

Gimana win win solution terhadap penolakan ukt. Pada waktu seluruh dekan

hadir. Dan setuju ada pelibatan mahasiswa dalam perumusan kebijakan. Dasar

dari penolakan ukt adalah tidak ada sosialisasi, dan juga diterapin tanpa

mahasiswa mengetahui bagaimana sistem regulasi itu. Kelompok organisasi

intra maupun ekstra pengen paham karena menyangkut perubahan mekanisme

pembayaran pendidikan.

Peneliti : Demonstrasi penolakan UKT itu seperti apa?

Informan : Fakultas Saintek kaca pecah dan coret-coret kantor dekan. Akumulasi di

universitas, terus universitas minta mediasi. Wr 2 dan 3 memediasi

mahasiswa. Kunci UKT itu dari fakultas, terus ditujukan ke rektor.

Peneliti : Bagaimana pihak kampus dalam penanganan demo?

Informan

: Satpam, rata-rata mahasiswa benturan dengan satpam. Akhirnya ketemu pimpinan untuk menyampaikan aspirasi. Saintek paling tinggi ukt. Hampir problem mendasar mahasiswa menolak ukt karena penerapan ukt terburuburu, ini merupakan isu sensitif dan bergejolak.

Peneliti

: Sosialisasi pihak kampus seperti apa?

Informan

: Pemanggilan dema sema, tapi pemanggilan mereka tidak diimbangi ke mahasiswa baru. Seharusnya mahasiswa baru dijelaskan teknisnya gini, biar mahasiswa baru tidak kaget, hampir semua maba kaget, dan terbukti data yang masuk dalam posko pengaduan ukt.

Peneliti

: Selain pembukaan posko, kedepannya seperti apa?

Informan

: Kita ngawal, kami akan rekomendasikan ke pengurus senat, dema untuk tetap mengawal. Ini merupakan kerja yang membutuhkan tenaga banyak, karena ini masalahnya mahasiswa baru yang belum paham tentang penerapan sistem ukt.

Peneliti

: Ada tidak tuntutan untuk kampus agar tahun selanjutnya ada sosialisasi dulu?

Informan

: Seharusnya kedepannya harus ada sosialisasi, harus ada panduan pembayaran di UIN. Sekarang pembayaran sistem rata, gak kayak dulu. Misalnya di website harus ada panduan pembayaran ukt. Sehingga mahasiswa bsa persiapan.

Informan : Mumuh

Jabatan : Ketua Komisariat PMII UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tanggal Wawancara : 6 Februari 2015

Jam/Tempat : 17.00/Taman poliklinik

Data Penelitian : UKT dalam pandangan Mahasiswa, Demosntrasi Mahasiswa

Peneliti : Bagaimana menyikapi ketidaksamaan kebijakan?

Informan : Untuk UKT ada beberapa hal yang menjadi kejanggalan untuk mahasiswa.

Dalam arti diberlakukan menurut Kemenag semester ganjil 2013, tapi diberlakukan pas sememester genap. UUdulu baru surat edaran belakangan. UU dah diketuk, surat edaran baru disebarkan ke kampus. Yang menjadi kejanggalan juga, kelompok 1 max 5 %. 95 % golongan 2 dan 3. Tidak realistis terkait data mahasiswa UIN. Kenapa demo karena logika ekonomi. Mayoritas pmii menengah ke bawahm 80% menengah kebawah. Tahun 2010 mayoritas 80 % anak buruh, anak tani. UIN menjadi tolak ukur PTAIN yang lain. Makanya titik simpulnya di UIN. Jika UIN menerapkan, maka kampus lain juga menerapkan. Di saintek ada salah ketik, jadi saintek 10 prodi, 9 propdi golongan 2 semua 1.200, tapi pendidikan matematika 600 semua. Konfirmasi dari pimpinan katanya salah ketik. Angkatan 2013 semester ganjil baru mau dibagi atau diklarifikasi ke golongan berapa. Logika gerakan baik

generasi.

Peneliti : Ketika melakukan audiensi ke rektorat, bagaimana hasilnya?

Informan : Respon rektorat ya saling lempar-lemparan ke fakultas. Fakultas ke rektorat,

rektorat ke fakultas. Ukt ini juga sistemnya yang kaya nutupin yang miskin. Data 2012, 2011 2010, 80% menengah ke bawah, 20 % yang menengah ke

PMII, HMI, IMM, ukt ini berdampak pada kuliah jatahnya 10 semester. Ini

menjadi isu bersama di UIN, karena setiap tahun melakukan kaderisasi untuk

atas. Mana mungkin yang 20 % nutupi yang 80 %. Dari mana?

Peneliti : Selain lempar melempar, apa ada tanggapan atau solusi?

Informan

: Saya rasa bukan solusi, urusan mahasiswa ya mahasiswa, urusan birokrasi ya birokrasi. Sudahlah kalian kuliah saja. Lebih banyak lempar melempar. Seluruh prodi saintek tidak tau menau ukt, tau tau langsung mensosialisasikan.

Peneliti

: Banyak masalah terkait mahasiswa baru yang tidak tau terkait UKT, terbukti banyak mahasiswa yang mengeluh di posko UKT yang dilaksanakan oleh sema. Menurut saudara bagaimana sosialisasinya?

Informan

: Sosialisasi terlambat. Propaganda lewat dosen-dosen. Seharusnya ada diskusi dulu ke mahasiswa. Justru banyak pasang propaganda oleh mahasiswa.

Peneliti

: ketika demonstran penolakan ukt, media mengklaim demonstrasi anarkhis seperti memecah kaca, bakar ban. Menurut saudara bagaimana terkait hal itu?

Informan

: kalau dikaitkan dengan media, saya tidak memempercayai. Kalau kemaren itu mememang dalam arti gejolaknya teman-teman. Yang paling tingginya itu saintek, sebenarnya rencana teman-teman itu... yang paling disortir ya saintek. Advokasi ukt 4 bulan. Selama 4 bulan temen-temen tidak dikasih bukti yang konkrit untuk tidak meneruskan advokasi itu. dan belum ada jawaban yang diterima. Justru kemaren itu repotnya dari luar juga, yang tidak terkontrol oleh koordinator aksi. Koordinator lapangan aksi tidak maksimal, saintek tidak diperbolehkan mencoret-coret dll. Saintek iasoh bisa realistis, tidak sekedar memecah kaca atau apa. Yang susah dikontrol ya dari luar. Yang jadi koordinator umum ada di komisariat. Kalau aksi besar itu ya memang harus dikasih tandang, apalagi kalau aksinya gabungan seperti demonstrasi BBM. Ketika buming ukt, menginfokan ke organisasi ekstra satu sama lain untuk melakukan aksi, mereka melakukan diskusi pembacaan. Ketika evaluasi tetep dimarah-marahin, dengan anarkis, justru tidak meningkatkan tingkat kepercayaan mahasiswa ke organ ekstra. Seharusnya kasih solusi, justru malah menambah masalah. Kayak gitu. Kemarin langsung dipanggil semua kaprodi yang demo suruh cat ulang.

Peneliti

: Sampai saat ini apakah ada oragnisasi PMII sendiri untuk mengkaji ulang masalah UKT?

Informan

: Mengkaji ulang untuk masalah ukt diantara organisasi ekstra. Jangan sampai kecolongan lagi nanti efeknya beberapa tahun selanjutnya. Nah disisi lain diterapkan Ukt dengan subsidi silang, kekhawatiran ukt menimbulkan kelas sosial diantara mahasiswa. Ada kelas-kelas ekonomi yang berefek pergaulan pada pergaulan mahasiswa. Kalau sistem yang sama, tidak kelihatan apakah menengah ke bawah atau ke atas. Saya rasa lebih nyaman dengan sistem yang lain, karena tidak menimbulkan kesenjangan dan organisasi juga terselamatkan.



Informan :

Jabatan : Ketua Komisariat HMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tanggal Wawancara : 7 Januari 2015

Jam/Tempat : 14.00/Laboratorium Agama Masjid UIN Sunan Kalijaga

Data Penelitian : UKT dalam pandangan mahasiswa, demonstrasi Mahasiswa

Peneliti :Terkait dengan kebijakan pasti ada pro dan kontra, seperti kebiajakan sistem

UKT. Bagaimana pandangan saudara terkait dengan kebijakanb tersebut?

Informan : Terkait ukt sebenarnya berbicara hal yang abstrak tidak konkrit tidak. Ketika

diberikan biaya berdasarkan pendapatn orang tua, diharapkan membayar

sesuai dengan kemampuan, tapip kenyataanya belum sesuai. Masih belum

maksimal, ukt dijadikan percobaan, sampai saat ini juga belum jelas, harusnya

ada survey, paling tidak sebagian mahasiswa representasi. Mau seperti apa

melakukan ukt. Di UIN banyak kompalin yang terjadi ketika awal

pemberlakuan karena sistemnya belum jelas, harus dimatangkan secara konsep

dan parktiknya, baru bisa dijalankan.

Peneliti : Apa yang dilakukan mahasiswa terkait kontra terhadap kebijakan adalah

demosntrasi. Seperti demonstrasi yang dilakukan kemarin sebagai aksi

penolakan sistem ukt, menurut saudara bagaiamana?

Informan : Demosntarsi bukan berarti kita langsung, pertama kita melakukan audiensi,

pematangan isu atau wacana. Pertama di internal, kemudian ke lintas organ,

terus WR 3, dan tidak tembus. Salah satu jalan yang kita upayakan

demonstrasi. Kericuhan itu resopon dan tidak terencanakan, ketika dengan

cara yang santun tidak didengarkan. Beberapa organisasi maju bareng,

beberapa delegasi melakukan audiensi ke rektorat, tapi tidak ada hasilnya digantungkan. Tau-tau 2 atau 3 bulan sudah ditandatangin. Ini berarti mahasiwa tidak mempunyai suara untuk memnentukan kebijakan dikampus, tapi kita punya usaha untuk menyampaikan aspirasi.

Peneliti : Terkait dengan mediasi pihak kampus, seperti apa kejelasannya?

Informan : Tidak ada kejelsan dari kampus ketika mediasi, jawabanya kita kaji ulang dan sosialisasikan. Tapi kenyataanya tidak ada sosialisasi. Seharusnya dekan dilibatkan, Seakan-akan menjadi hak pirogratif rektorat. Padahal seharusnya tidak begitu. Ketika ukt paling banyak saintek. Fasilitas yang ada sebelum sesudah ukt sama aza.

Peneliti : Dampak dari sistem UKT seperti apa?

Informan : Dampak signifikan ukt belum ada. Kita butuh meberikan suara, ketika kita membuat pergerakan tapi dibatasi.

Peneliti : dari mediasi mahasiswa dengan pihak kampus yang hasilnya tidak sesuai harapan, lalu langkah apa yang akan ditempuh?

Informan : Setalah itu, kita coba mediasi dengan santun, tapi tidak ada respon karena sudah berlaku ukt. Kita memberikan kritik dan saran, tapi masih belum bisa diterima.

Peneliti : Bagaiamana menyikapi pandangan mahasiswa lain yang tidak terlibat langsung ikut demonstrasi, mereka merasa demonstrasi mengganggu?

Informan : Kita harapanya demo tidak mengganggu, tapi mencari perhatian. Esensi demo untuk mahasiswa. Kalau saya pribadi demonstrasi menjadi alternatif terakhir, bukan alternatif utama.

Peneliti : Terkait dengan UKT, pihak kampus sudah menerapkan. Langkah apa lagi yang akan dilakukan organisasi HMI terkait sistem UKT kedepannya?

Informan : Memang yang merasa ragu beberapa sebagian. HMI lum mengkaji ulang lagi ukt sejauh mana. Kita mencari data direktorat, tapi tidak dapet.



Informan : Ridho

Jabatan : Ketua Komisariat IMM UIN Sunan Kalijaga

Tanggal Wawancara : 6 Januari 2015

Jam/Tempat : 13.00/Laboratorium Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Data Penelitian : UKT dalam pandangan Mahasiswa, Demonstrasi Mahasiswa

Peneliti : Terkait dengan kebijakan pasti ada yang pro dan kontra. Bagaimana

tanggapan saudara terkait kebijakan yang tidak sesuai dengan apa yang kita

inginkan maupun harapkan?

Informan : Kebijakan ada pro kontra, ditanggapi dengan berbagai macam cara, yaitu

berdialog langsung ke pengampu kebijakan, menyampaikan aspirasi kebijakan

tadi. Demo adalah menyampaikan aspirasi pengampu kebijakan. Alangkah

baiknya melakukan dialog dulu sebelum demo.

Peneliti : Jika tidak ada dialog, pasti ujung-ujungnya melakukan demonstrasi.

Misalnya demonstrasi penolakan sistem UKT yang terjadi secara ricu.

Bagaimana tanggapan saudara terkait demonstrasi?

Informan : Sudah ada dialog dengan pihak kampus, menyurati kemenag tentang ukt tapi

tidak ada tanggapan, jadi jalan buntu, temen-temen melakukan aksi.

Demonstrasi banyak dimensinya bisa melalui tulisan maupun media sosial.

Peneliti : Terkait demonstrasi yang ricuh, bagaimana pandangan organisasi IMM yang

ricuh?

Informan

: Sempet ricuh karena terjadinya dedlock. Dari IMM melakukan secara damai dan tanpa kericuhan, tapi jika tidak terpenuhi terpaksa melakukan kericuhan. Dan kericuhan tidak menjadi pilihan utama

Peneliti

: Bagaimana tanggapan kampus dalam menanggapi demonstrasi, misalnya demonstrasi terkait UKT?

Informan

: Pernah ada dialog, ada yang nemuin, tapi maksa masuk dulu baru ditemui. IMM tentang ukt mengadakan diskusi di komisariat, lingkup UIN juga diskusi. Dalam forum tidak menentukan menolak atau menerima, tapi dikembalikan ke sudut pandang teman-teman. Ukt takut menciptakan gape, Internal IMM diskusi, korkom ekstrenal yang mengurusi kerjasama dengan organisasi lain, yang mennaggapi isu kampus. Internal mengurusi IMM sendiri antar fakultas.

Peneliti

: Apa yang dihasilkan dari mediasi dengan pimpinan kampus?

Informan

: Mediasi itu ada penjelasan, katanya ukt di UIN berbeda dengan UKT diluar. Di UIN tidak akan sampai lebih mahal daripada yang lain. Mungkin di UIN tingkatannya agak lebih murah. Belum ada istilahnya penjelasan dengan kepala jernih.

Peneliti

: Untuk selanjutnya UKT diterapkan, bagaimanan pandangan organisasi IMM terkait penerapan UKT?

Informan

: Mas agung komunikasi dengan WR 3, untuk teman-teman sementara menerima dulu. Mungkin nanti kalau ada masalah lagi kita diskusikan dan bicarakan lagi dengan pemangku kebijakan. Dan untuk saat ini belum ada keluhan.

Informan : Ilman

Jabatan : Ketua Komisariat KAMMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tanggal Wawancara : 6 Januari 2015

Jam/Tempat : 15.00/Sekretariat Kammi UIN Sunan Kalijaga

Data Penelitian : UKT dalam pandangan Mahasiswa, Demonstrasi Mahasiswa

Peneliti : Setiap kebiajkan pasti ada yang pro dan kontra. Bagaimana menurut

pandangan saudara ketika terdapat ketidaksamaan pandangan terhadap

kebijakan kampus?

Informan : Ada departemen kebijakan publik. Tabayun lebih cari dulu untuk apa,

darimana. Didiskusikan dulu di internal, setuju apa tidak. Disepakati dengan

adanya kajian dulu, yang nara sumber dari kampus atau dari luar. Diskusi,

nemuin jawaban. Menolak dengan cara apa, ada yang demonstran, tulisan.

Aksi menurut Kammi bukan hanya demo, bisa tulisan, propaganda dengan

pamflet.

Peneliti : Terkait dengan UKT, dari pandangan organisasi KAMMI seperti apa dengan

adanya kericuhan?

Informan : Forum koordinasi dengan organisasi-organisasi kampus, hampir semua

menolak. Tapo kammi tidak ikut demo karena demo adanya kekerasan. Kita

demo tapo tidak merusak fasilitas kampus. Jika demo tidak merusak fasilitas

kammi ikut, sebaliknya kammi mundur. Belum terlaksana dengan

tulisan2.sebenarnya ada teman-teman yang ingin ikut, tapi Kultur kammi

berbeda, maka Kammi menarik diri dari demo jika demonya ada kerusuhan.

Peneliti : Bagaimana pandangan saudara tentang demosntrasi?

Informan : Demo adalah bentuk aksi dari kami, demo tidak sekedar turun di jalan dan

ungkapin kejelekan. Korlap yang memecahkan sikap kammi. Demo

menyampaikan aspirasi, meskipun banyak yang memandang ngapain demo cuma membuat jalanan padat. Jangan sampai mengganggu ketertiban, aksi harus ada koordinasi dengan polisi. Aksi di kammi dipisah antara cwek dan cwok. Perempuan dibelakang, dan laki-laki didepan. Berbeda dengan organisasi lain yang digabung.

Peneliti

: Apa yang menjadikan pertimbangan dari organisasi Kammi dengan demonstrasi yang simapti?

Informan

: Kita hanya bisa usaha, usaha kita dengan begitu. Teman-teman yang rusuh apa ada pengaruhnya. Kita lebih ke simpati dan itu menjadi ciri khas kammi.

Peneliti

: Bagaimana tanggapan dari kampus terkait dengan demonstrasi mahasiswa?

Informan

: Tergantung isunya, waktu isu pemilwa semua organisasi gabung dan demo, awalnya simpatik, tapi tidak ditanggapi. Diajak dialog, tapi ketika rusuh kammi undur diri dari demo. Harapan kammi ada audiensi dengan pimpinan kampus. Apa yang kita aspirasikan kita ungkapkan. Melakukan kajian dengan mengundang sesepuh kammi, tidak sampai undang yang mengampu kebijakan dari kampus.



sumber: http://news.detik.com/read/2013/12/11/114056/2438636/1536/demo-tolak-uang-kuliahtunggal-mahasiswa-yogya-baku-pukul-dengan-satpam



Sumber: http://jogja.tribunnews.com/2013/11/06/demo-uin-ricuh-mahasiswa-bakar-ban-di-dalam-gedung



Sumber: Humas UIN Sunan Kalijaga



Sumber: Humas UIN Sunan Kalijaga

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Halimatus Sya'diyah

Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 1 September 1990

Alamat : Mredo Kulon Bangunharjo Sewon Bantul Yogyakarta

Nama Ayah : Kuwatono Muh Ashari

Nama Ibu : Mardinah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. Formal

a. SD : SD N Jurug (1997-2003)

b. SMP : SMP Pembangunan Piyungan (2003-2006)

c. SMA N 1 Kalasan (2006-2009)

d. PERGURUAN TINGGI : S1 Jurusan Kependidikan Islam UIN Sunan Kalijaga

(2009-2013)

S2 Pendidikan Islam (PI) Konsentrasi Manajemen dan

Kebijakan Pendidikan Islam (2013-2015)

2. Non Formal

- a. Elti Gramedia (2011)
- b. Mahesa Institute (2011)

C. RIWAYAT ORGANISASI

- 1. PMII Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 2. KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta