

Editor

Dr. Ir. Darwin, S.T., M.Pd., IPM

umsu  PRESS

Manajemen *Peace Education* di Sekolah

Sri Ramadhani, S.Psi, M.Psi.

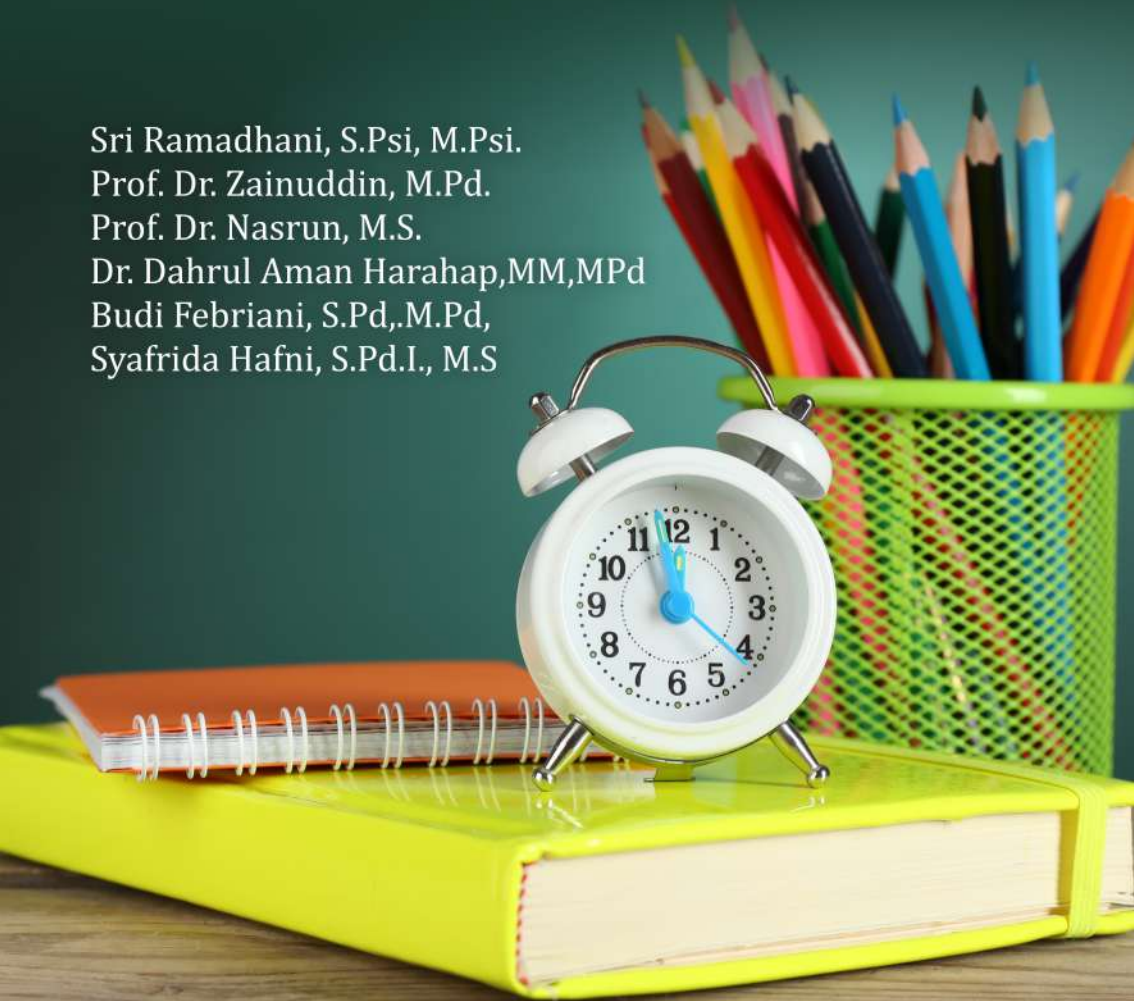
Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.

Prof. Dr. Nasrun, M.S.

Dr. Dahrul Aman Harahap, MM, MPd

Budi Febriani, S.Pd., M.Pd,

Syafrida Hafni, S.Pd.I., M.S



Manajemen
Peace Education
di Sekolah

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

Manajemen *Peace Education* di Sekolah

Sri Ramadhani, S.Psi, M.Psi.

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.

Prof. Dr. Nasrun, M.S.

Dr. Dahrul Aman Harahap, MM, MPd

Budi Febriani, S.Pd., M.Pd,

Syafrida Hafni, S.Pd.I., M.S

Editor

Dr. Ir. Darwin, S.T., M.Pd., IPM

The logo for UMSU PRESS features the text "umsu" in a bold, lowercase, sans-serif font, followed by "PRESS" in a smaller, uppercase, sans-serif font. To the right of the text is a stylized orange sunburst icon with multiple rays.

Judul

Manajemen Peace Education Di Sekolah

Penulis

Sri Ramadhani, S.Psi, M.Psi.

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.

Prof. Dr. Nasrun, M.S.

Dr. Dahrul Aman Harahap, MM, MPd

Budi Febriani, S.Pd., M.Pd,

Syafrida Hafni, S.Pd.I., M.S

Editor

Dr. Ir. Darwin, S.T., M.Pd., IPM

Layouter

Fimanda Arlita, S.Pd.

Cetakan Pertama; Juni 2023

(x + 122 hlm); 15 x 23 cm

ISBN : 978-623-408-383-5

E-ISBN : 978-623-408-388-0 (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/ Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah)

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI _____	v
PRAKATA _____	vii
PENGANTAR EDITOR _____	ix
BAB I PENDAHULUAN _____	1
A. Pendidikan Perdamaian <i>at Glance</i> _____	1
B. Urgensi Pendidikan Perdamaian untuk Perdamaian Berkelanjutan _____	5
BAB II PERDAMAIAN DAN RAGAMNYA _____	9
A. Definisi Perdamaian _____	9
B. Ragam Perdamaian _____	11
C. Definisi Kekerasan dan Ragamnya _____	16
D. Bentuk-Bentuk Kekerasan _____	17
BAB III PEMBANGUNAN PERDAMAIAN _____	23
A. Konsep Pembangunan Perdamaian _____	23
B. Pembangunan Perdamaian Positif Berkelanjutan	28
BAB IV PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN PERDAMAIAN _____	31
A. Definisi Pendidikan Perdamaian _____	31
B. Peran Pendidikan dalam Pembangunan Perdamaian _____	34
C. Model Pendidikan Perdamaian _____	37

BAB V PENDIDIKAN PERDAMAIAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI KABUPATEN LANGKAT _____	39
A. Materi Pendidikan Perdamaian dan Model __	39
B. Evaluasi Implementasi Pendidikan Perdamaian pada Sekolah SMK _____	46
 BAB VI URGENSI PENDIDIKAN DAMAI _____	 55
A. Konteks Umum _____	55
B. Konteks Indonesia _____	58
C. Urgensi Pendidikan Damai _____	61
 BAB VII MANAJEMEN PEACE EDUCATION ____	 67
A. Hakikat Manajemen _____	67
B. Tahapan Manajemen <i>Peace Education</i> _____	71
C. Indikator Capaian dan Pelaporan <i>Peace Education</i> _____	80
 BAB VIII MODEL MANAJEMEN PELATIHAN <i>PEACE EDUCATION</i> _____	 81
 GLOSARIUM _____	 101
DAFTAR PUSTAKA _____	103
INDEKS _____	111
TENTANG PENULIS _____	113
TENTANG EDITOR _____	119

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ini dapat diselesaikan.

Sekolah-sekolah yang selama ini telah berhasil melaksanakan penumbuhan pendidikan karakter dengan baik dijadikan sebagai praktik baik dan menjadi contoh untuk disebarluaskan ke sekolah-sekolah lainnya. Melalui program ini diharapkan para peserta didik memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kompetensi akademik yang utuh dan terpadu, sekaligus memiliki kepribadian yang baik sesuai norma-norma dan budaya Indonesia. Pada tataran yang lebih luas, penumbuhan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* diharapkan menjadi budaya sekolah.

Untuk lebih mensosialisasikan Permendikbud nomor 8 tahun 2016 tersebut maka Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah menyusun Buku Panduan Pelaksanaan Gerakan Penumbuhan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* sebagai salah satu bahan acuan dalam pelaksanaannya. Menyadari hal tersebut kami berusaha mempersembahkan model manajemen pelatihan *Peace Education* yang dapat membentuk mengurangi *bullying*. Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ini kami lebih menekankan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara seimbang yang terinternalisasi pendidikan.

Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* disusun

dengan mengacu pada pembelajaran karakter dengan memandang sebagai kegiatan manusia dan harus dikaitkan dengan realitas dan relevan dengan kehidupan siswa sehari-hari.

Kami sangat berharap buku ini dapat berguna bagi semuanya dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan bagi kami maupun para pembaca. Kami juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam buku ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Sebelumnya kami mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik dari segi kata, pengejaan maupun materi dan kami memohon kritik dan saran yang membangun dari anda demi perbaikan buku ini di waktu yang akan datang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun buku model ini. Sumbang saran dan koreksi dari berbagai pihak selalu kami harapkan.

Medan, Juni 2023

Penulis

PENGANTAR EDITOR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ini dapat diselesaikan.

Sekolah-sekolah yang selama ini telah berhasil melaksanakan penumbuhan pendidikan karakter dengan baik dijadikan sebagai praktik baik dan menjadi contoh untuk disebarluaskan ke sekolah-sekolah lainnya. Melalui program ini diharapkan para peserta didik memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kompetensi akademik yang utuh dan terpadu, sekaligus memiliki kepribadian yang baik sesuai norma-norma dan budaya Indonesia. Pada tataran yang lebih luas, Penumbuhan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* diharapkan menjadi budaya sekolah.

Buku ini dapat berguna bagi semuanya dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan bagi kami maupun para pembaca. Model manajemen pelatihan *Peace Education* ini lebih menekankan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara seimbang yang bisa terinternalisasi di pendidikan dasar hingga menengah.

Melalui tulisan ini kami mengucapkan apresiasi yang tinggi dan selamat kepada penulis atas terbitnya buku ini sehingga bisa di gunakan oleh khalayak ramai terutama insan Pendidikan. Semoga buku ini menjadi amal jariyah bagi pribadi penulis. Selamat membaca.

Medan, Juni 2023

Editor

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pendidikan Perdamaian *at Glance*

Sekarang ini pendidikan perdamaian sudah menjadi gerakan global dalam upaya mewujudkan perdamaian dunia. Nasib dan masa depan suatu bangsa tergantung pada perdamaian dan keadilan yang dirasakannya. Tidak ada perdamaian tanpa keadilan. Dalam hal ini perdamaian yang dimaksudkan bukan sebatas tiada perang, tetapi adanya keadilan dalam segala aspek yang membawa kesejahteraan hidup manusia, ekonomi, sosial, politik, lingkungan dan spiritual. Perdamaian dibentuk oleh pandangan kita tentang dunia, pandangan kita tentang realitas, sifat manusia, tujuan hidup dan hubungan manusia.

Pendidikan perdamaian adalah proses pengembangan keterampilan yang holistik, beraneka ragam, dan meneguhkan kehidupan yang memberdayakan anak didik dengan kegiatan kreatif dan tidak merusak. Ini menekankan pengajaran perdamaian, non-kekerasan, resolusi konflik, keadilan sosial, kesejahteraan ekonomi, partisipasi praktis dan kepedulian lingkungan. Pendidikan perdamaian adalah keadaan psikologis, sosial, politik, etis, dan spiritual dengan ekspresi dalam bidang kehidupan manusia intrapersonal, antarpribadi, antarkelompok, internasional, dan global. Oleh sebab itu, pendidikan tentang perdamaian melibatkan pengembangan dan praktik instruksi dan proses yang membentuk tatanan sosial yang damai. Anak didik perlu diajarkan pedagogik perdamaian yang mencakup

pengakuan dan penolakan terhadap kekerasan, pemahaman tentang perbedaan melalui dialog, kesadaran kritis terhadap ketidakadilan, keadilan sosial dan pemahaman imajinatif tentang perdamaian (Nair dan Nath, 2009).

Senada itu, Harris dan Synott (2002) menjelaskan pendidikan perdamaian merupakan serangkaian pertemuan pengajaran untuk membangkitkan keinginan orang (anak didik) untuk perdamaian dan memberikan kepada mereka cara-cara non kekerasan dalam mengelola konflik, serta keterampilan menganalisis secara kritis terhadap pengaturan struktural yang melegitimasi dan menghasilkan ketidakadilan serta ketidaksetaraan. Dalam praktik pengajaran, Sharma dan Jain (2012) menganjurkan bahwa guru harus meminimalkan atau menghilangkan lima karakteristik pengajaran yang tidak membantu perdamaian. Sebagai gantinya, guru harus mengadvokasi lima hal lainnya untuk memperoleh kualitas perdamaian. Lima hal yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

No	Pengajaran yang Tidak Membantu Perdamaian	Pengajaran yang Membuat Perdamaian
1	Klaim guru untuk memiliki kebenaran	Dialog penuh rasa hormat di antara guru dan peserta didik
2	Kelas yang kompetitif	Suasana kelas kerjasama
3	Kepasifan siswa	Pendekatan pembelajaran pemecahan masalah
4	Ketidakterdayaan siswa	Penegasan nilai (kelebihan) setiap pelajar

5	Penggunaan kekuatan otoritatif oleh guru	Pengaturan batas demokratis harapan kelas
---	--	---

Menurut Abebe et. al. (2006) pendidikan perdamaian adalah konsep pemersatu dan komprehensif yang berupaya mempromosikan pandangan holistik tentang pendidikan dengan tidak melepaskan khususnya kontekstual. Ia merupakan proses mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku dan nilai-nilai yang memungkinkan peserta didik untuk mengidentifikasi dan memahami sumber-sumber masalah lokal dan global serta memperoleh kepekaan positif dan tepat untuk masalah-masalah tersebut, mengatasi konflik dan untuk mencapai keadilan dengan cara tanpa kekerasan, dan untuk hidup dengan standar universal hak asasi manusia dan keadilan dengan menghargai keanekaragaman budaya, menghormati bumi dan saling menghormati satu sama lain.

Dalam hal ini pendidikan perdamaian diyakini mampu mengurangi bahkan menghilangkan tindakan kekerasan dan menumbuhkan sikap toleransi dan saling menghormati. Ini karena melalui pendidikan perdamaian budaya kekerasan akan digantikan dengan budaya perdamaian. UNESCO menyatakan bahwa Pendidikan Perdamaian lebih efektif dan bermakna ketika diadopsi sesuai dengan konteks sosial dan budaya serta kebutuhan suatu negara. Ini harus diperkaya dengan nilai-nilai budaya dan spiritualnya bersama dengan nilai-nilai kemanusiaan universal (Akinyoade, 2011). Dengan demikian, pendidikan perdamaian efektif untuk memberikan kepada orang atau anak didik mengenai nilai-nilai dan pengetahuan, dan

mengembangkan sikap, keterampilan, dan perilaku mereka untuk hidup dalam harmoni dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan dengan lingkungan alam.

Castro dan Galace (2010) meyakini pendidikan perdamaian dapat menghilangkan segala bentuk kekerasan, fisik, struktur dan kekerasan budaya, karena melalui pendidikan perdamaian budaya damai dapat terwujud dalam masyarakat. Untuk itu, para pendidik mesti memahami kekerasan dan perdamaian secara holistik yang saling berkaitan. Sebagaimana dijelaskan pada gambar berikut:



B. Urgensi Pendidikan Perdamaian untuk Perdamaian Berkelanjutan

Pendidikan perdamaian telah mulai dilaksanakan sejak 1950-an, disajikan sebagai "Ilmu perdamaian", menentang "Ilmu perang" yang telah membawa begitu banyak kehancuran pada dekade sebelumnya (Harris dan Howlett, 2013). Tindakan individu berkembang menjadi gerakan akar rumput, dan studi perdamaian segera tumbuh di kalangan akademisi (Coombs, 2014). Ini bermakna dewasa ini banyak kajian pendidikan perdamaian yang telah dilakukan oleh para akademisi dan aktivis perdamaian, diantaranya Steven Slade (2013) yang mengkaji peran lembaga non pemerintah dalam pendidikan perdamaian di Rwanda dan Afganistan, menyimpulkan bahwa pendidikan perdamaian memainkan peran penting dalam keseluruhan proses transformasi konflik dan pengetahuan teoritis dapat dan harus menjadi dasar dari kerja praktis. Selanjutnya ia menyatakan pendidikan perdamaian memiliki peran penting dalam mencegah siklus perang terulang kembali dan menetapkan tujuan perdamaian jangka panjang meskipun tidak dapat diukur dalam jangka waktu tertentu, yang bisa diatur, mudah dibentuk dan dicapai.

Selanjutnya Geertje Agricola (2009) dalam kajiannya mengenai desain pendidikan resolusi konflik, menyebutkan bahwa pendidikan resolusi konflik dapat diterapkan melalui negosiasi, mediasi, kontroversi, dan pelatihan umum. Kemampuan untuk membalikkan perspektif selama konflik dan ketrampilan pemecahan masalah harus menjadi elemen penting dari program resolusi konflik. Merancang

pendidikan resolusi konflik yang efektif memerlukan pendekatan yang luas yang meliputi proses jangka panjang, berbagai bentuk resolusi konflik yang diterapkan secara bersamaan, serta kurikulum informal dan konteks yang tidak bertentangan dengan tujuan dari resolusi konflik. Kemudian Esther Wawira (2013) yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi implementasi pendidikan perdamaian di Tharaka Utara, Kenya. Ia menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah, budaya, dan sumber daya memberi pengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan program pendidikan perdamaian.

Di Indonesia sendiri kajian mengenai pendidikan perdamaian juga sudah menarik perhatian para akademisi, diantaranya kajian Taufik, dkk (2014) tentang Model Pendidikan Perdamaian Pada Sekolah Multi Etnis di Surakarta, menyatakan bahwa orientasi dominansi sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan interaksi sosial dibandingkan dengan peran guru. Orientasi dominansi sosial memberikan pengaruh negatif terhadap interaksi sosial siswa, artinya semakin tinggi skor orientasi dominansi sosial maka interaksi sosial individu akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya semakin rendah orientasi dominansi sosial maka akan semakin tinggi interaksi sosial. Sedangkan Muslihah (2014) dalam kajiannya "Pesantren dan Pengembangan Pendidikan Perdamaian" di Pesantren An-Nidzomiyah Labuan Pandeglang Banten, menyebutkan bahwa tingkat pendidikan Islam perdamaian pada Pesantren tersebut berpengaruh positif terhadap deradikalisasi. Pendidikan Islam perdamaian yang diajarkan meliputi: humanisme, Islam rahmatan lil-alamin,

fastabiqul khairat, toleransi, pluralisme, manajemen konflik dan budaya damai.

Selanjutnya Sukendar (2011) yang juga mengkaji pendidikan damai di pesantren, yaitu pada Pondok Pesantren Latansa Cangkring Karanganyar Demak. Ia menyatakan bahwa Pesantren Latansa memiliki kegiatan pembelajaran yang meliputi beberapa unsur pendidikan damai, yaitu; pengelolaan keragaman, keadilan gender, pengelolaan emosi (kesabaran), dan yang lainnya. Sistem pendidikan yang dilakukan pondok tersebut juga bisa dikategorikan sebagai pendidikan karakter damai, karena telah mampu menjadikan mereka menjadi manusia yang mencintai perdamaian.

Walaupun demikian, UNICEF (2002) dalam melakukan evaluasi terhadap pendidikan perdamaian yang mereka laksanakan sejak 2001 di kabupaten Langkat, melaporkan bahwa para guru siap untuk menerapkan kurikulum Pendidikan Damai setelah mereka kembali dari pelatihan. Pendidikan ini dapat mengakibatkan perubahan nyata dalam perilaku, sikap dan keterampilan siswa. Bagi mereka mengajar pendidikan damai merupakan pengalaman yang mengubah hidup mereka, dan juga siswa mereka. Kepala sekolah mereka pun sangat mendukung program ini. Oleh sebab itu, mereka ingin melihat program pendidikan perdamaian diperluas untuk level lebih tinggi dan lebih dari satu semester. Hal yang sama juga dikatakan oleh para siswa, mereka sangat antusias tentang Program Pendidikan Perdamaian, yang menyediakan mereka banyak hal yang dapat mengubah hidup mereka, yaitu seperti; pengetahuan mengenai isu-isu perdamaian, peningkatan pemahaman

tentang pendidikan dan budaya di Kabupaten Langkat serta konflik dan perdamaian di Kabupaten Langkat, peningkatan penghormatan terhadap guru, keluarga, peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan untuk berbicara di depan umum, lebih mampu bekerja dalam kelompok kolaboratif, peningkatan kemampuan untuk introspeksi dan mengakui tanggung jawab sendiri, perkembangan moral, peningkatan keterampilan pemecahan masalah, peningkatan kemampuan untuk mengendalikan amarah, pengurangan prasangka, dan peningkatan kepedulian terhadap lingkungan dan komunitas mereka. Dengan demikian mereka berharap kursus harus diajarkan untuk lebih dari satu semester dan di semua peringkat. Selain itu, mereka juga berharap pejabat pemerintah dan tentara hendaknya mengambil kursus pendidikan perdamaian. Penjelasan ini telah diperkuat lagi oleh Wenger (2014) seperti yang telah diuraikan pada bagian latar belakang proposal ini, di mana guru dan siswa sangat mendambakan adanya pendidikan perdamaian di sekolah yang di dalamnya juga merangkumi sejarah di Kabupaten Langkat, konflik dan perdamaian yang berlangsung di Kabupaten Langkat.

Menurut Purjatian Azhar (2016) di Indonesia, *Peace Education* belum diajarkan di lembaga-lembaga pendidikan, baik tingkat SD, SMP maupun SMA/SMK, sementara di bangku kuliah sendiri tidak semua kampus mengajarkan pendidikan perdamaian. Padahal pendidikan perdamaian dinilai memiliki peranan yang sangat vital dalam pembentukan karakter bangsa, apakah berbudaya kekerasan ataupun berbudaya damai.

BAB II

PERDAMAIAN DAN RAGAMNYA

A. Definisi Perdamaian

Perdamaian memiliki ragam makna dan bentuk, ia dapat dimaknai sebagai satu keadaan, nilai, cara dan tujuan. Untuk memahaminya, perlu mengetahui lebih banyak tentang konflik (Brewer, 2010), karena damai adalah antitesis dari konflik. Apabila konflik hanya dimaknai sebatas perang, maka damai pun dimaknai pada keadaan hilangnya perang. Oleh sebab itu, menurut Outhwaite (2008) secara mudah, perdamaian ialah antitesis dari peperangan, sehingga tidak mengherankan jika berakhirnya satu perang (konflik kekerasan) dengan satu perjanjian perdamaian, oleh sebagian orang menganggap itu adalah perdamaian. Namun definisi ini sekarang tidak relevan lagi untuk mewujudkan satu keadaan damai yang hakiki, karena kini damai dilihat pada tidak adanya kekerasan, baik kekerasan fisik, sosial budaya maupun kekerasan struktur. Untuk itu, Galtung (1967) telah mengkategorikan damai kepada dua, yaitu damai negatif dan damai positif (dijelaskan pada bagian berikutnya).

Menurut Hicks (1985) bahwa perdamaian bukan semata-mata tidak adanya kekerasan terang-terangan (*overt violence*), tetapi juga mencakupi wujud keadilan sosial, ekonomi, dan politik (Fountain, 1999). Oleh karena itu, perdamaian mengandung arti lebih luas dari sekedar perang dan permusuhan (Miller, 2005). Perdamaian ialah

suatu proses, memiliki banyak bentuk, perjuangan yang tidak pernah selesai untuk mentransformasi kekerasan (Fisher, et.al., 2001).

Adolf membagi perdamaian berdasarkan subjeknya dalam tiga jenis, yaitu; perdamaian perseorangan, perdamaian dalam kelompok, dan perdamaian antara kelompok-kelompok. Munculnya negara dan bangsa, telah merubah perbincangan perdamaian individu kepada perdamaian sosial dan kolektif. Dalam hal ini, negara merupakan kendaraan (sarana) utama bagi mewujudkan perdamaian, dan pembentukan perdamaian tidak akan pernah berakhir, karena perdamaian bukan tujuan yang hendak dicapai, tetapi cara hidup (Mitroiu, 2009). Oleh karena itu, perdamaian adalah keadaan yang dinamis, melalui perdamaian manusia dapat hidup harmonis dan bekerja sama untuk membangun kebaikan kemanusiaan yang lebih luas (Kumar, 2012).

Galtung (1967) membagi perdamaian berdasarkan substansinya, dengan merujuk kepada jenis kekerasan yang berlaku (kekerasan budaya, struktur dan kekerasan langsung), yaitu; perdamaian negatif dan perdamaian positif. Beliau mendefinisikan perdamaian negatif sebagai keadaan yang tidak ada kekerasan kolektif yang terorganisir (*absence of organized collective violence*). Sedangkan perdamaian positif ialah keadaan yang di dalamnya terdapat nilai-nilai yang secara relatif telah disepakati oleh masyarakat dunia, seperti adanya kerjasama, bebas daripada ketakutan, bebas daripada kekurangan, ekonomi tumbuh dan berkembang, tidak adanya eksploitasi, adanya persamaan, keadilan, bebas bertindak, pluralisme dan dinamisme.

Kemudian istilah perdamaian positif, oleh ahli sains konflik dan perdamaian dikembangkan lagi menjadi perdamaian berkelanjutan dengan menambahkan satu fokusnya, yaitu aspek ekologi. Oleh sebab itu, membahas perdamaian tidak terbatas pada pencapaian kesepakatan damai, tetapi melampauinya, sehingga berdampak terhadap pengembangan kategorisasi perdamaian dengan berbagai terma, misalnya perdamaian negatif, perdamaian positif, dan perdamaian berkelanjutan. Ketiganya dapat disatukan untuk menjelaskan perdamaian yang paling ideal, yaitu “perdamaian positif berkelanjutan” (*sustainable positive Peace*).

B. Ragam Perdamaian

1. Perdamaian Negatif

Pada umumnya perdamaian negatif dipahami sebagai keadaan tidak adanya konflik bersenjata (perang), seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, menurut Castro & Galace(2010) bahwa perdamaian negatif adalah keadaan tiadanya perang, kekerasan fisik atau kekerasan langsung, makro maupun mikro.

Lebih lanjut, Lewer (1999) menjelaskan bahwa perdamaian negatif adalah tiada kekerasan dan penerimaan hubungan kekuasaan yang tidak seimbang, ketidakadilan dan kekurangan akses kepada sumber-sumber oleh masyarakat. Lazimnya keadaan seperti ini menganggap damai sebagai keadaan yang tertib. Senada dengan itu, Omar (2007) menyatakan bahwa perdamaian negatif hanya terpeliharanya undang-undang dan ketertiban, wujud stabilitas, keselamatan sosial dan tertib politik yang relatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kesepakatan damai hanya membawa kawasan perang kepada keadaan damai negatif dan belum adanya hubungan konstruktif dalam masyarakat walaupun stabilitas negara telah diwujudkan. Dalam keadaan seperti ini, kebutuhan dan keselamatan masyarakat belum dapat dipenuhi secara sepatutnya, sebagaimana idealnya yang diinginkan dalam ketentuan Hak Asasi Manusia (HAM).

2. Perdamaian Positif

Perdamaian positif adalah satu keadaan yang melampaui fase kesepakatan damai dan berakhirnya perang, ditandai dengan wujud keharmonisan sosial, penghormatan pada supremasi hukum dan hak asasi manusia, dan adanya pembangunan sosial dan ekonomi. Perkara ini didukung oleh lembaga-lembaga politik yang mampu mengurus perubahan dan menyelesaikan sengketa tanpa menggunakan konflik kekerasan (Ukaid, 2010). Sedangkan Askandar(2006) menyatakan bahwa perdamaian positif adalah wujud kondisi aman dan damai di mana hak individu dan kelompok dihormati, adanya saluran-saluran yang sesuai untuk menyampaikan pendapat dan pandangan. Kemudian keadilan dipertahankan dan diperjuangkan, serta adanya mekanisme, peraturan, prosedur, dan strategi untuk mengurus dan menyelesaikan isu-isu konflik.

Selanjutnya, Castro & Galace, (2010) menyatakan bahwa perdamaian positif adalah wujudnya perhubungan yang adil dan tidak eksploitatif, sama ada antara manusia dan ekologi. Ini berarti tiadanya kekerasan langsung,

kekerasan struktur, kekerasan budaya dan kekerasan ekologi. Dengan kata lain adalah wujud keadaan sejahtera dan hubungan yang adil, tidak eksploitatif; hubungan sosial, ekonomi, politik dan ekologi. Oleh karena itu, akar permasalahan yang menimbulkan konflik boleh dikurangkan, dan kebaikan serta kesejahteraan dapat direalisasikan bagi semua masyarakat (Francis,2009).

Untuk itu, perdamaian positif merupakan usaha menghilangkan kekerasan terbuka dengan perhatian utamanya adalah masalah ketidakadilan dan penindasan, dan keperluan kepada ketertiban sosial yang lebih adil untuk memenuhi keperluan-keperluan dan hak-hak asasi semua masyarakat. Perdamaian positif dapat dinilai melalui delapan pilar, yaitu; fungsi pemerintah yang baik, lingkungan bisnis yang sehat, distribusi sumber daya yang adil, penerimaan hak orang lain, relasi yang baik dengan tetangga, aliran informasi yang bebas, jenjang pendidikan tinggi dan tingkat korupsi rendah (Coleman, 2012).

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa aktivitas utama membangun perdamaian positif ialah menangani kekerasan struktur dan budaya. Oleh sebab itu, perdamaian positif merupakan transformasi struktur yang berhubungan dengan system sosio-politik dan ekonomi yang dapat memupuk keadilan dan menjamin perdamaian berkelanjutan dengan sendirinya (*Peace Building Initiative*, 2008). Dengan demikian, kekerasan struktur yang merupakan hasil daripada struktur sosial, dan politik yang represif serta ekonomi yang eksploitatif mesti dihilangkan (Galtung, 1996).

Selanjutnya Fischer (2007) menjelaskan perdamaian

positif secara terperinci lagi yaitu dengan membedakan perdamaian negatif dan perdamaian positif menerusi delapan komponen dari perdamaian dengan empat aspeknya yaitu *survival, development, freedom and Peace culture*.

3. Perdamaian Berkelanjutan

Keberlanjutan (*sustainability*) adalah satu konsep yang inklusif, yaitu adanya tempat yang damai dan keamanan bagi semua manusia, damai habitat, damai pekerjaan, aman akses kepada makanan, minuman, penjangaan kesehatan, hak yang aman kepada sumber daya yang esensial bagi kehidupan yang baik dan penuh manfaat. Oleh sebab itu, orang menjadi manusia yang pantas, karena saling percaya bahwa keadilan boleh dipelihara dan dijamin bagi semua orang (Pronk, 2007) dan ada bagi generasi sekarang maupun generas masa depan.

Sejalan dengan itu, Lederach (1999) menyatakan bahwa *sustainability* dari pembangunan perdamaian bukan saja peduli pada memulai gerakan, tetapi juga membentuk proses yang proaktif yang dapat mewujudkan spiral perdamaian dan pembangunan untuk mencegah konflik dan mempromosikan visi masa depan yang harmonis dan damai. Untuk itu, usaha-usaha jangka pendek harus dilakukan dengan cara-cara yang dapat berimplikasi kepada usaha-usaha jangka panjang bagi pembentukan hubungan damai, yang merangkumi taraf hubungan kejiwaan, spiritual, sosial, ekonomi, politik, dan militari (Lederach, 1999).

Selanjutnya, menurut Pearce (1997) perdamaian berkelanjutan adalah memupuk dan mengukuhkan

keupayaan lokal untuk berurusan dengan masa lalu dan melibatkan diri mereka dengan masa kini, dan membentuk masa depan dengan cara yang tidak mengecualikan, menindas, atau memisahkan. Kemudian menurut Reyhler & Paffenholz (2001) perdamaian berkelanjutan dicirikan dengan keadaan tidak adanya kekerasan fisik, diskriminasi politik, ekonomi, dan budaya, tingginya legitimasi internal dan eksternal, mampu memelihara diri sendiri, dan cenderung meningkatkan transformasi konflik konstruktif.

Berdasarkan uraian di atas, perdamaian berkelanjutan sama dengan perdamaian positif, seperti yang dikatakan oleh Bond (2011) bahwa perdamaian berkelanjutan adalah kondisi di mana nilai-nilai perdamaian positif dipaparkan, diperlukan solusi konflik yang tidak menggunakan kekerasan dalam bentuk apapun baik struktur, budaya, ekonomi, hukum maupun fisik untuk menyelesaikan konflik. Lebih dari itu, sebagian ahli lainnya juga menambahkan aspek ekologi pada konsep perdamaian berkelanjutan ini. sehingga perdamaian berkelanjutan identik dengan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*), yang menekankan pada pengelolaan sumber daya alam yang menjamin kesediaannya bagi generasi ke depan. Franke dan Warnecke (2010) menjelaskan bahwa:

“Conflict transformation and sustainable development both pursue the ideal end-state of a legitimately governed and economically viable peaceful society based on the rule of law”. Kebalikan dari, “ Scarcities of resources and environmental degradation combine with rapidly expanding populations to lead to the breakdown of local communities and to the ethnic and tribal violence that has become the

main characteristic of the post-cold war era" (Daimond, 1997).

C. Definisi Kekerasan dan Ragamnya

Kekerasan merupakan fenomena atau gejala sosial yang belum hilang dalam dunia pendidikan Indonesia walaupun Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan satu undang-undang khusus mengenai kekerasan dan perlindungan anak (Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, direvisi - Nomor 35 tahun 2014). Dalam pasal 54 substansinya adalah anak di dalam dan di lingkungan sekolah wajib dilindungi dari tindakan kekerasan fisik, psikis, kejahatan seksual dan kejahatan lainnya, yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, teman-temannya dan atau pihak lainnya.

Terjadinya kekerasan di lembaga pendidikan mencerminkan kurang paham guru tentang kekerasan dan kurang efektifnya pendidikan karakter. Guru cenderung meletakkan siswa sebagai obyek transfer ilmu, bukan sebagai subyek yang aktif dalam pembelajaran. Mereka tidak dipandang sebagai pribadi-pribadi yang memiliki kekhasan yang patut dihargai dan dikembangkan sesuai potensi yang dimilikinya, sehingga perbedaan-perbedaan belum bisa dilihat sebagai rahmat, tetapi dipandang sebagai ancaman terhadap keharmonisan dan prestasi akademik.

Dalam menjelaskan definisi kekerasan dan ragamnya, penulis merujuk pada satu artikel Makarim (2014) "Memaknai Kekerasan" dipublikasi oleh ELSAM. Menurut penulis artikel ini ringkas, jelas, dan komprehensif.

Makarim telah mengulas makna kata hingga teori dan praktiknya sebagai contoh bentuk-bentuk kekerasan.

Defenisi tersebut menggarisbawahi 'kekerasan' sebagai perilaku (*behaviour*) yang melibatkan kekuatan fisik (*physical force*) dengan tujuan 'melukai, merusak atau membunuh seseorang atau sesuatu' serta menekankannya sebagai "'pemunculan kekuatan di atas dalam rupa tindakan yang tidak sah (*unlawful exercise*), penggunaan kekuatan fisik (*physical force*) serta intimidasi (*intimidation*)'.

D. Bentuk-Bentuk Kekerasan

Berdasarkan penjelasan tersebut Makarim (2014) membagi kekerasan dalam tiga kategori, yaitu kekerasan struktural, kekerasan horizontal, dan Kekerasan sebagai "reaksi normal dalam situasi tidak normal". Kemudian dia dijelaskan dengan contoh yang lebih rinci, sebagaimana berikut:

1. Kekerasan Struktural

Kekerasan struktural dikenali dari dua ciri:

- 1) Bersifat vertikal atas kebawah (yang kuat kepada yang lemah, yang berkuasa kepada yang dikuasai, yang besar kepada yang kecil).
- 2) Mengandung represi (dominasi, hegemoni, eksploitasi). Kekerasan semacam ini terjadi dalam konteks makro, dengan aktor-aktor besar (Negara, militer/aparat keamanan, non- negara, sekolah trans-nasional, sindikasi, organisasi).

Motivasi dasar dari kekerasan ini adalah dominasi (penundukan'yang lain'), penguasaan (sumber daya dalam

berbagai bentuk), serta penegasian (yang benar adalah yang berkuasa, karenanya semua yang di luar yang berkuasa tidak benar = tidak boleh ada) domain dasar kekerasan ini adalah kepentingan dalam berbagai dimensi (politik, ekonomi, ideologi, agama, sosial, budaya, alam, wilayah, dst.).

Solusi dari kekerasan semacam ini adalah:

- 1) Negosiasi/renegosiasi atas objek sengketa.
- 2) Distribusi/redistribusi sumber daya.
- 3) Mekanisme transisi seperti pembentukan komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi.
- 4) Rekognisi/pengakuan, yang kemudian disertai kompensasi/rehabilitasi.

Pendekatan penyelesaian 1-3 merupakan pendekatan realis-politik, dengan mengabaikan aspek lain diluar kompromi dan konsensus. Sementara pendekatan penyelesaian ke 4 merupakan kompromi idealis, biasanya menjadi model bagi kasus-kasus berdimensi kejahatan berat kemanusiaan (*gross violation of human rights*), kejahatan genosida (*genocide*), kejahatan agresi (*crime of aggression*) dan kejahatan perang (*war crime*).

2. Kekerasan Horizontal

Kekerasan Horizontal terjadi pada aktor yang 'relatif' setara dan tidak berdimensi vertikal, baik yang terjadi antar-individu (kerabat atau asing) antar-kelompok (keluarga atau bukan keluarga), atau individu versus kelompok *vice versa*. Sebagaimana konflik struktural, motivasi dasar dari konflik ini adalah kepentingan untuk melakukan dominasi (penundukan), penguasaan (sumber daya), serta penegasian. Termasuk didalamnya adalah motivasi

pengakuan eksistensi dalam lingkungan atau pada bidang tertentu.

Kekerasan ini terjadi dalam bentuk 'serangan' individual/kelompok, umumnya dengan dasar perbedaan relasi (laki-laki-perempuan, orang tua-anak, atasan-bawahan, benar-salah), identitas (ideologi, agama, suku, ras, afiliasi), atau keduanya. Perbedaan relasi dan identitas disamping menjadi 'alasan pembenar' juga dipandang efektif untuk menjadi sarana mobilisasi, peningkatan militansi, materi doktrinasi maupun pemicu aksi.

Domain kekerasan horizontal adalah kepentingan pengakuan eksistensi, kepemilikan, 'penegakan' hukum/nilai (adat, agama, negara) atau konsensus, diluar dari apa yang secara resmi mengikat dan sah (beberapa argumentasi 'alasan' agama tidak bisa menjadi pembenar 'kekerasan' dalam satu negara yang sistem politiknya sekuler misalnya). Contoh kasus kekerasan semacam ini adalah pelanggaran pidana (kriminal), pelanggaran perdata, pelanggaran pemenuhan hak-hak (hak publik, hak pribadi, hak karena ikatan tertentu). Tindakan terhadap diri sendiri (bunuh diri dan pencideraan misalnya) juga merupakan bagian dari pelanggaran ini.

Karenanya solusi efektif dari kekerasan horizontal adalah penegakan hukum, reparasi hak-hak korban, reinterpretasi atau penguatan hukum dalam kasus-kasus yang berhubungan dengan kelemahan atau ketiadaan hukum, serta perumusan konsensus normatif baru. Dalam kasus kekerasan yang berlarut-larut, biasanya terjadi karena ketiadaan, ketidaktegasan, ketidakjelasan atau ketidakadilan dari proses hukum.

3. Kekerasan sebagai “Reaksi Normal dalam Situasi Tidak Normal”

Kekerasan semacam ini merupakan peristiwa yang tidak mendapat tempat khusus dan eksplisit dalam kajian-kajian di atas, padahal persoalan yang terjadi nyata dan masif. Pengalaman kekerasan di wilayah konflik ataupun kekerasan dengan konteks tertentu (pembunuhan dukun santet, pengadilan jalanan) sebagai contoh negatif, dan pembelaan diri dalam kasus perampasan aset atau perjuangan kemerdekaan adalah contoh positif.

Dalam konteks ini, ‘situasi tidak normal’ yang dimaksud adalah situasi-situasi yang dianggap ‘bukan seharusnya’ seperti konflik, kemiskinan, keterasingan, dan ketertindasan. Kekerasan yang kemudian terjadi bisa sebagai reaksi pelaku atas sistem (dinas polisi rahasia yang harus menjalankan tugas eksekusi lawan politik pemerintah, anak yang ‘dipaksa’ berperang) atau reaksi korban (serangan terhadap pelaku atau simbol-simbol represi, pemberontakan, atau kegilaan).

Motivasi utama dari kekerasan ini adalah:

- 1) *Survival* (bertahan hidup)
- 2) *Well-being* (kesejahteraan)
- 3) *Identity* (identitas)
- 4) *Freedom* (kemerdekaan/kebebasan)

Biasanya ini berbentuk aksi ‘serangan’ sebagai reaksi atau perlawanan (atas ancaman aktual/laten atau prediksi ancaman) pada empat aspek di atas. Ini merupakan ‘reaksi normal’, sementara ancaman merupakan ‘situasi tidak normal’.

Karenanya solusi untuk kekerasan semacam ini harus ditekankan pada rehabilitasi (penghilangan/pemulihan dari empat aspek ancaman di atas) serta rekognisi atas apa yang dianggap sebagai 'kepentingan' Individu/Komunitas (material), negara, agama, ideologi, dan pandangan (non- material).

BAB III

PEMBANGUNAN PERDAMAIAN

A. Konsep Pembangunan Perdamaian

Pembangunan perdamaian adalah merupakan aktivitas yang direncanakan secara *top-down process* maupun *bottom-up process*. Pembahasan tersebut merujuk kepada paradigma *liberal Peace-democratic* dan *Peace-free markets democracy*. Mulanya ia bersifat *top-down*, dan intervensi aktor eksternal terhadap negara-negara konflik dipandang sebagai agen utama perubahan. Pada tahun 1992 pembangunan masih dipahami sebagai bentuk rekonstruksi pasca konflik, yang merangkumi aktivitas membangun kembali institusi dan infrastruktur negara yang rusak akibat perang dan persengketaan untuk menyokong struktur yang cenderung menguatkan dan memantapkan perdamaian bagi mengelakkan berulangnya konflik (Campbell, 2011). Dalam hal ini, operasi pembangunan perdamaian oleh PBB di Namibia pada tahun 1978 telah dipahami sebagai satu bentuk pembangunan kembali pasca- konflik.

Peace building adalah sebagai usaha komprehensif untuk mengenal pasti dan mendukung berbagai struktur yang dapat memperkuat dan memelihara perdamaian untuk mencegah terulangnya konflik (Boutros, 1992). Akan tetapi sekarang ini konsep pembangunan perdamaian cakupannya lebih luas, yaitu; aktivitas-aktivitas pra, sekarang dan pasca konflik. Seperti yang dijelaskan oleh Lederach (1999) bahwa pembangunan perdamaian adalah pembinaan kembali pasca kesepakatan damai, melibatkan

berbagai aktivitas, pada masa sebelum maupun sesudah perjanjian formal. Pembangunan perdamaian adalah satu konsep yang menyeluruh, merangkumi, dan mengekalkan berbagai proses, pendekatan, dan peringkat yang diperlukan untuk mengubah konflik ke arah hubungan yang lebih damai.

Ramsbotham dan Zartman (2011) menjelaskan bahwa pembangunan perdamaian adalah bekerja dengan masyarakat di negara-negara lemah yang disebabkan oleh konflik untuk mencegah kekerasan, menggalakkan keadilan dan mentransformasi konflik kepada peluang-peluang pembangunan. Oleh karena itu pembangunan perdamaian melibatkan kebijakan, program, dan usaha-usaha untuk memulihkan kestabilan dan efektivitas fungsi institusi dan struktur sosial, politik dan ekonomi. Pada umumnya memiliki tujuan untuk mewujudkan dan memastikan syarat-syarat bagi damai negatif dan damai positif dalam usaha institusionalisasi keadilan dan kebebasan (Miller, 2005).

Menurut Bush (2004) pembangunan perdamaian secara luas adalah mencakup dua proses yang dilaksanakan secara bersama-sama, yaitu; merekonstruksi struktur kekerasan dan merekonstruksi struktur perdamaian. Ini bisa bermakna inisiatif yang mendukung struktur dan proses yang berkelanjutan untuk memperkuat prospek co-eksistensi yang damai dan mengurangi kemungkinan wabah, kambuh, dan keterusan konflik kekerasan melalui proses jangka pendek (operasi kemanusiaan) dan proses jangka panjang (pembangunan politik, ekonomi, sosial).

Dalam hal ini pembangunan perdamaian bukan pemaksaan solusi (*imposition of solution*), tetapi menciptakan masa/pejuang melalui ruang politik, ekonomi, dan sosial, yang mana aktor lokal dapat mengidentifikasi, membangun dan memanfaatkan sumber daya untuk membangun masyarakat yang damai, makmur dan adil. Kegiatan ini akan mewujudkan hasil yang memperkuat dan menciptakan struktur dan proses yang demokratis, adil dan responsif terhadap keperluan semua penduduk, institusi yang melindungi dan meningkatkan hak politik dan tanggung jawab negara dan masyarakat sipil, dan memperkuat keselamatan masyarakat untuk meneruskan promosi ekonomi yang kuat dan berkelanjutan.

Perbedaan terminologi pembangunan perdamaian tersebut, Lisa Schirch (2008) mengkategorikan pembinaan perdamaian dalam dua *spectrum*, yaitu; tumpuan pada pasca konflik dan tumpuan pada semua tingkatan konflik. Selanjutnya Notter & Diamond (1996) menyatakan bahwa pembangunan perdamaian adalah menciptakan keadaan nyata dan tidak nyata untuk merubah sistem konflik menjadi sistem damai. Pembangunan perdamaian dapat dilakukan apabila konflik berlaku, sebelum dan sesudah kekerasan muncul.

Untuk itu, mereka membagikan pembangunan perdamaian kepada tiga aspek, yaitu, *political Peacebuilding*, *Structural Peacebuilding*, *Social Peacebuilding*.

1. Political Peacebuilding

Aspek ini mencakupi tentang perjanjian, yang berhubungan dengan pengaturan politik yang

menyediakan semua konteks untuk memahami hubungan berbagai partai/kelompok dan sumber dayanya. Membina infrastruktur undang-undang yang dapat mengatasi keperluan politik, dan mengurus had-had dari sistem damai. Aktivasnya adalah negosiasi resmi, diplomasi, misi menemukan fakta, dan lain lain.

2. *Structural Peacebuilding,*

Aspek ini tentang membentuk struktur tingkat menengah, yang merangkumi pembentukan sistem perilaku, institusi, dan tindakan bersama untuk mendukung implementasi budaya damai.

3. *Social Peacebuilding,*

Aspek ini adalah porsi tingkat bawah dari proses pembangunan perdamaian. Ia merangkumi perhubungan, yang berhubung kait dengan perasaan, sikap, pendapat, kepercayaan, dan nilai-nilai serta kemahiran. Dijalankan menerusi proses dialog, aktivitas pembinaan masyarakat dan latihan.

Selanjutnya Reychler & Paffenolz (2001) menyatakan tujuan utama pembangunan perdamaian adalah untuk mentransformasikan konflik secara konstruktif dan menciptakan lingkungan damai secara berkelanjutan. Caranya adalah menyelesaikan komponen-komponen utama daripada konflik, mengatasi permasalahan yang mengancam kepentingan inti kelompok-kelompok, merubah strategi berpikir, dan merubah struktur masa dan cara berinteraksi. Karena itu, semua bentuk kekerasan (fisik, psikologi, stuktur dan budaya) dihilangkan dan semua akibat negatif (kerusakan) dari konflik (kemanusiaan, ekonomi, sosial, politik, ekologi, psikologi dan spiritual)

dapat diperbaiki dan dipulihkan.

Oleh demikian, pembangunan perdamaian memerlukan penguatan atau pembentukan struktur dan proses yang demokratis, adil dan responsif pada keperluan dan kerisauan seluruh penduduk, dari ahli masyarakat yang paling lemah hingga yang paling kuat (Knight dan Bush, 2004; 2008). Artinya, lembaga-lembaga harus melindungi dan memajukan hak-hak politik, tanggung jawab negara dan masyarakat sipil, dan mengukuhkan keamanan manusia dengan menggalakkan pembangunan ekonomi, hukum dan sosial yang pesat dan berkelanjutan (Bush, 2008). Untuk itu, pembangunan perdamaian memerlukan kerja pada semua bidang, di semua peringkat dan dengan semua *stakeholders* untuk mencapai keadilan, konsolidasi dan perdamaian berkelanjutan dalam masyarakat yang konflik kekerasannya telah mengakar dan berlarut-larut dan telah berdampak buruk terhadap mereka, baik secara ekonomi, politik dan sosial (Senehi, et.al, 2010).

Menurut Miall, et.al, (2000) hal tersebut dapat direalisasikan dengan cara mereformasikan konstitusi dan institusi, rekonstruksi dan rekonsiliasi sosial, dan pembangunan kembali politik, ekonomi, dan komunitas yang tercerai-berai.

Terdapat dua tugas utama pasca kesepakatan damai supaya perdamaian berkelanjutan, yaitu:

1. Mencegah Perang Berulang Kembali

Tugas ini yaitu dengan mempromosikan politik perang ke dalam politik perdamaian dengan merubah struktur, dan menukarkan sumber-sumber kekerasan dengan sumber lainnya, semisal peluang politik dan

keuntungan ekonomi.

2. Membentuk Perdamaian Berkelanjutan

Tugas ini yaitu dengan memperbaiki defisit militer/keselamatan, defisit politik/konstitusional, dan defisit ekonomi sosial, serta defisit kejiwaan sosial.

B. Pembangunan Perdamaian Positif Berkelanjutan

Merujuk kepada konsepsi di atas dapat dikatakan bahwa perdamaian positif berkelanjutan adalah satu keadaan di mana tidak ada kekerasan langsung dan tidak langsung, semua bentuk permusuhan hilang, dan terdapat hubungan harmoni dan koperatif yang menyokong wujud kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh komunitas, manusia dan alam, generasi sekarang dan generasi masa depan. Banyak hal yang perlu dirubah untuk mewujudkan keadaan semacam itu di kawasan bekas konflik.

1. Pembangunan Perdamaian Positif Berkelanjutan Menurut Peck (1998)

Menurut Peck (1998) bahwa asas pembangunan perdamaian dan keselamatan yang berkelanjutan (*sustainable*) adalah berfungsinya dengan baik sistem pemerintahan lokal, nasional, regional dan internasional yang responsif kepada keperluan asas manusia.

Beberapa elemen pembangunan perdamaian positif berkelanjutan tersebut adalah:

- 1) Institusionalisasi proses penyertaan semua masyarakat untuk memberikan hak sipil dan politik yang dilindungi oleh undang-undang dan pengadilan yang sah untuk memastikan bahwa semua rakyat dilayani sama rata dan adil serta hak

asasi mereka dilindungi.

- 2) Pembangunan ekonomi yang seksama dan peluang hak-hak ekonomi dan sosial disediakan.
- 3) Pembangunan norma dan pluralisme yang menghormati budaya unik dan identitas semua kelompok.
- 4) Adanya pendidikan bagi kelompok dominan untuk meyakinkan mereka bahwa kepentingan-kepentingan keamanan jangka panjang masing-masing terdapat dalam pembangunan masyarakat yang adil.

2. Pembangunan Perdamaian Positif Berkelanjutan Menurut Reyhler & Paffenolz (2001)

Reyhler & Paffenolz (2001) menyatakan bahwa persyaratan utama bagi membentuk perdamaian berkelanjutan terdiri dari empat elemen, yaitu:

- 1) Komunikasi, konsultasi dan negosiasi yang efektif pada semua level dan antara *stakeholders* utama.
- 2) Meningkatkan struktur damai, yaitu politik, konsolidasi demokrasi, sistem peradilan yang efektif, dipercaya dalam memulihkan sistem market yang bebas, sistem pendidikan, informasi dan komunikasi yang sensitif perdamaian, dan mengatasi masalah pelarian atau pengungsi dengan cara yang memuaskan.
- 3) Iklim moral-politik yang integratif, yaitu adanya rasa kebersamaan atau kekitaan (*we-ness*), komitmen politik yang inklusif, dan adanya modal sosial.
- 4) Keamanan objektif dan subjektif, seperti

penghentian perang, kontrol dan pelucutan senjata, pembangunan kepercayaan dan keamanan.

3. Pembangunan Perdamaian Positif Berkelanjutan Menurut Samuel (2005)

Samuel (2005) menyatakan bahwa agar perdamaian positif berkelanjutan dan berkekalan, pembangunan perdamaian pasca konflik memerlukan tiga serangkai transformasi, yaitu:

1. Transformasi masyarakat, dari menggunakan kekerasan menjadi cara-cara politik bagi menyelesaikan konflik, yang memerlukan negosiasi elit, dialog masyarakat luas dan rekonsiliasi.
2. Reformasi kerangka pemerintahan, untuk menjamin sejauh mungkin pengaturan pemerintahan yang telah dinegosiasikan dapat mencegah konflik di masa depan, dan pemerintahan demokratis yang perlu diadopsi.
3. Pembentukan lembaga-lembaga, yang mengurus pembangunan perdamaian secara berkelanjutan setelah lembaga misi perdamaian pergi. Lembaga-lembaga ini tidak hanya dipaksakan dari luar, tetapi harus menjadi lembaga-lembaga yang mampu dan berkomitmen untuk menjalankan fungsi utama mereka.

BAB IV

PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN PERDAMAIAN

A. Definisi Pendidikan Perdamaian

Pendidikan perdamaian tidak saja dilaksanakan melalui pendidikan formal tetapi juga dapat dilaksanakan melalui pendidikan non formal, bahkan secara informal melalui keluarga adalah sangat utama, khususnya berkaitan dengan pembentukan sikap dan nilai. Ini dapat dipahami melalui definisi yang dijelaskan oleh para pakar dan penggiat perdamaian. Menurut *United Nations Children's Fund* (UNICEF) pendidikan perdamaian adalah proses mempromosikan pengetahuan, keahlian, sikap dan nilai yang dapat untuk membentuk perilaku yang memungkinkan seseorang mampu mencegah konflik dan kekerasan, menyelesaikan konflik secara damai, dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk perdamaian, baik pada diri sendiri, antar pribadi, antar kelompok masyarakat, nasional maupun internasional. (Fountain,1999). Konsep ini merupakan tindak lanjut dari visinya tentang pendidikan dasar yang berkualitas yang mencerminkan proses pendidikan dan pembelajaran yang mengarah kepada pembentukan modal manusia untuk pertumbuhan ekonomi serta modal sosial untuk toleransi, saling menghormati hak setiap individu untuk turut serta mewujudkan persamaan dalam kehidupan keluarga, komunitas dan ekonomi, dan melawan budaya kekerasan

yang menjadi ancaman yang dapat menghancurkan kehidupan keluarga dan komunitas di banyak negara (Fountain, 1999).

Selanjutnya menurut Castro dan Galace (2010) pendidikan perdamaian adalah pendidikan yang mempromosikan budaya perdamaian dengan memupuk basis pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku. Ini merupakan usaha transformatif dengan membangun kesadaran dan pemahaman, mengembangkan kepedulian dan menantang tindakan pribadi dan sosial yang memungkinkan orang untuk hidup, berhubungan dan menciptakan kondisi serta sistem yang mengaktualisasikan anti kekerasan, keadilan, peduli lingkungan dan nilai-nilai perdamaian lainnya.

Selain itu, menurut Giroux (2007) pendidikan perdamaian adalah proses membantu orang mendapatkan hak pilihan moral dan politik dengan membantu mereka memahami hubungan antara teori dan praktek, analisis kritis dan akal sehat, dan pembelajaran serta perubahan sosial.

Oleh sebab itu, pendidikan perdamaian bertujuan membentuk kesadaran manusia untuk komit dengan cara-cara damai. Pendidikan perdamaian adalah belajar untuk menyelesaikan masalah yang timbul akibat kekerasan, mengajarkan keahlian kepada pelajar mengelola konflik dengan nirkekerasan dan menumbuhkan kemauan untuk menyelesaikan konflik secara damai. Untuk itu, terdapat 5 postulat utama dari pendidikan damai, yaitu; pendidikan damai menjelaskan tentang akar kekerasan, mengajarkan alternatif terhadap kekerasan, menyesuaikan cara untuk

mengatasi bentuk-bentuk kekerasan yang berbeda, memahami perdamaian sebagai proses yang bervariasi menurut konteksnya dan konflik terjadi dimana-mana (Harris, 2004).

Sejalan dengan itu, Mukhopadhyay (2005) menyatakan pendidikan damai tidak bertujuan untuk menghentikan konflik semata, tetapi juga untuk menanamkan pengetahuan membangun dan menjaga perdamaian, menjelaskan cara mengidentifikasi hingga mengelola konflik secara damai, memberikan gambaran alternatif terjadinya kekerasan dan pengetahuan tentang isu-isu kritis dari pendidikan perdamaian yang mencakup menjaga perdamaian, menciptakan perdamaian dan membangun perdamaian.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan perdamaian bertujuan mewujudkan perdamaian positif berkelanjutan. Dalam hal ini Galtung (1967) menyatakan bahwa perdamaian positif ialah suatu kondisi di mana nilai-nilai yang relatif diakui dunia terwujud, seperti kerjasama, bebas dari ketakutan, bebas dari kekurangan, ekonomi tumbuh dan berkembang, tidak adanya eksploitasi, persamaan, keadilan, bebas bertindak, pluralisme dan dinamisme. Selain itu, konsep perdamaian positif yang dimaksudkan adalah mencakupi gagasan kosmologi sosial, budaya dan ekologi (Grewal, 2003). Selanjutnya Castro & Galace, (2010) menyatakan bahwa perdamaian positif adalah terdapat hubungan yang adil dan tidak eksploitatif, baik di antara manusia maupun antara manusia dan ekologi.

Uraian tersebut memberi makna bahwa perdamaian positif dapat terindikasi dari tidak adanya kekerasan langsung, kekerasan struktur, kekerasan budaya dan kekerasan ekologi. Justru yang ada adalah keadaan sejahtera dan hubungan yang adil, baik hubungan sosial, ekonomi, politik maupun ekologi. Oleh sebab itu, menurut Harris (2004) pendidikan perdamaian mesti dilaksanakan secara komprehensif, interdisipliner dan mencakup berbagai program dan inisiatif. Ini dapat diklasifikasikan ke dalam lima mata pelajaran utama, yaitu; Pendidikan Lingkungan, Pendidikan Hak Asasi Manusia, Pendidikan Internasional, Pendidikan Pengembangan, dan Pendidikan Resolusi Konflik.

B. Peran Pendidikan dalam Pembangunan Perdamaian

Diantara definisi pendidikan yang dijelaskan oleh para pakar, satunya adalah bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang bertujuan dan mendewasakan anak didik yang meliputi kedewasaan intelektual, sosial, dan moral (Saidiharjo: 2004). Sejalan dengan itu, Hadjam dan Widiarso (2003) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan mempunyai peran strategis dalam mendidik dan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memegang estafet generasi sebelumnya. Keberadaan lembaga pendidikan sebagai bagian dari sistem sosial harus peka dan responsif terhadap harapan dan tuntutan masyarakat sekitarnya. Mengingat pentingnya peran pendidikan, pada tahun 2000 Majelis Umum PBB mengeluarkan mandat kepada UNESCO untuk menetapkan tahun 2000 sebagai tahun budaya damai internasional dan dekade tahun (2001-2010)

sebagai dekade budaya damai dan tanpa kekerasan. Hal ini merupakan kelanjutan dari program yang dimulai semenjak tahun 1974 mengenai *Education for International Understanding, Co-operation and Peace and Education relating to Human Rights and Fundamental Freedoms* (ditetapkan di Paris), *World Plan of Action on Education for Human Rights and Democracy* (ditetapkan di Montreal tahun 1993), *Declaration and Programme of Action of the World Conference on Human Rights* (ditetapkan di Wina tahun 1993), *Declaration and Integrated Framework of Action on Education for Peace, Human Rights and Democracy* (ditetapkan di Paris tahun 1995), dan penetapan dekade *The Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education* (1995-2005).

Semenjak ditetapkan berbagai macam program tersebut, berbagai negara diarahkan untuk menekankan pendekatan holistik untuk pendidikan, yang bertumpu pada metode partisipatif. Program pendidikan yang dikembangkan, antara lain kedamaian dan anti kekerasan, hak asasi manusia, demokrasi, toleransi, pemahaman antar bangsa dan antar budaya serta pemahaman perbedaan budaya dan bahasa. Untuk merealisasikan hal tersebut, pendidikan perdamaian harus melibatkan tiga komponen, yaitu anak didik, pendidik (guru) dan orang tua peserta didik. Ketiga komponen tersebut merupakan pelaku aktif proses penanaman nilai-nilai luhur dalam pendidikan perdamaian. Peran pendidik adalah sebagai pendidik nilai-nilai dan pengajar ilmu pengetahuan. Anak didik adalah generasi muda yang akan meneruskan keberlangsungan bangsa yang diharapkan berperan pada sosialisasi nilai-nilai budaya damai anti kekerasan pada rekan sebaya. Orang tua

adalah mitra guru yang mampu mendorong, mendukung dan mengembangkan aktualisasi atau pelaksanaan budaya damai tanpa kekerasan (Hadjam dan Widiarso, 2003).

Dengan demikian, melalui pendidikan diharapkan dapat melahirkan manusia yang cerdas dan beradab guna terbangun satu bangsa yang berperadaban tinggi dan mulia. Untuk itu, secara umum materi pendidikan damai adalah upaya menanamkan sikap untuk menjadi warga negara yang baik, yang mampu mengatasi ketidakseimbangan yang terjadi antara harapannya dan kenyataan sebagai salah satu pemicu konflik yang sering muncul dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hal ini diperlukan pendidik untuk selalu meningkatkan pengetahuan tentang isu-isu sosial yang dapat dijadikan sebagai bahan materi pendidikan damai. Materi-materinya tidak harus diberikan dalam mata pelajaran tersendiri bahkan akan lebih baik jika semua materi itu masuk dalam semua mata pelajaran yang diberikan dalam kurikulum, dan untuk mewujudkan perdamaian melalui pendidikan maka perlu diberikan pendidikan perdamaian di setiap level pendidikan, baik secara formal dan informal (Wulandari, 2010).

Selanjutnya, Tschirgi (2011) menjelaskan bahwa sektor pendidikan merupakan komponen penting dalam upaya pembangunan perdamaian dan pemulihan awal sebuah negara yang mengalami konflik. Oleh sebab itu, menjadi satu keharusan untuk terus memberikan pendidikan dalam keadaan darurat, dan untuk mengembalikan institusi pendidikan dengan cepat sebagai bagian dari strategi pemulihan dini. Lebih terperinci lagi menurut Ellisson (2012) terdapat lima rasionalisasi peran

pendidikan untuk pembangunan perdamaian, yaitu:

- 1) Pelatihan keterampilan menyediakan jalan selain kekerasan.
- 2) Pendidikan melindungi anak-anak.
- 3) Pendidikan membantu membangun kembali normalitas.
- 4) Pendidikan membantu membuat fondasi yang hilang.
- 5) Pendidikan berkontribusi terhadap transformasi sosial.

C. Model Pendidikan Perdamaian

Banyak model pendidikan damai yang telah dikembangkan oleh para pakar perdamaian. Namun demikian, menurut Bal-Tar dan Rosen (2009) untuk mencapai tujuannya, sistem sekolah harus dilakukan perubahan besar, seperti pengaturan kurikulum baru, penulisan tujuan pendidikan baru, menyiapkan buku pelajaran sekolah, mengembangkan dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pendidikan. Selanjutnya mensosialisasikan bahan ajar, melatih guru pendidikan perdamaian, dan sebagainya. Hal ini akan mewujudkan rekonsiliasi antar generasi muda dan pada akhirnya cara-cara ini memfasilitasi pembangunan budaya damai. Selain itu, suatu model pendidikan damai akan tercapai tujuannya sangat bergantung pada kondisi politik sosial dan lingkungan pendidikan.

Bal-Tar, dkk. (2009) menyatakan dalam konteks masyarakat yang terlibat dalam konflik, pendidikan damai dapat dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung.

Secara langsung materinya mencakup berpikir reflektif, konflik dan damai, proses damai, kehadiran rival, sejarah konflik, dan dampak serta emosi baru. Sedangkan secara tidak langsung materinya adalah toleransi, simpati etnis, hak azasi manusia, dan skil resolusi konflik (negosiasi, mediasi, dan penyelesaian masalah secara kolaboratif).

Sementara UNESCO (2005) telah menawarkan model integratif, di mana pendidikan damai diajarkan melalui berbagai subjek formal, dari pelajaran sosial sampai eksak matematik. Selain itu, juga dapat dilaksanakan melalui kegiatan ekstra kurikulum. Tema pendidikan damai mencakup 10 tema, yaitu membangun damai dalam komunitas, berpikir kritis nirkekerasan, hormat pada martabat manusia, menemukan kedamaian jiwa (*inner Peace*), berpikir positif, peduli terhadap bumi, penyelesaian konflik, menjadi diri sendiri, belajar hidup bersama, dan kasih sayang serta tidak melakukan kerusakan.

BAB V

PENDIDIKAN PERDAMAIAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI KABUPATEN LANGKAT

A. Materi Pendidikan Perdamaian dan Model

Pendidikan perdamaian dilakukan di sekolah agar anak didik memperoleh pendidikan formal berupa nilai-nilai, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Empat elemen ini dapat memengaruhi bentuk interaksi siswa dengan temannya, pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat luas. Oleh sebab itu, pendidikan perdamaian bertujuan memungkinkan siswa memperoleh empat hal tersebut yang mendukung pembentukan perilaku damai siswa.

Interaksi adalah suatu tindakan atau aksi yang terjadi sewaktu dua atau lebih objek memengaruhi atau memiliki efek satu sama lain. Objek yang saling memengaruhi tersebut dapat berupa benda atau orang. Jika objek yang saling memengaruhi itu orang, maka dapat dikatakan interaksi yang terjadi adalah interaksi sosial. Dengan demikian interaksi sosial merupakan *suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana perilaku individu yang satu memengaruhi, mengubah, atau memperbaiki perilaku individu yang lain, atau sebaliknya.*

Interaksi sosial adalah bentuk umum dari proses sosial. Proses-proses sosial (*sosial process*) diartikan sebagai pengaruh timbal balik antara berbagai segi kehidupan

bersama manusia, meliputi cara-cara berhubungan yang dilihat apabila perorangan dan kelompok-kelompok manusia saling bertemu dan menentukan sistem, serta bentuk-bentuk hubungan itu, serta perubahannya. Interaksi siswa dengan siswa, siswa dengan guru dan siswa dengan masyarakat luas merupakan salah satu wujud interaksi sosial.

Menurut Soekanto (2012) interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hal senada juga dinyatakan Setiadi dan Kolip (2011) bahwa interaksi sosial adalah hubungan sosial yang dinamis, hubungan antar perorangan, kelompok perkelompok, perorangan dengan perkelompok, dan kelompok dengan kelompok.

Interaksi sosial menjadi syarat pokok terwujudnya aktivitas sosial. Sebab interaksi sosial merupakan hubungan antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok maupun antara kelompok dengan kelompok. Interaksi bermula pada saat dua individu bertemu saling menegur, berjabat salam, saling berbicara atau bahkan diiringi dengan pertengkaran dan berkelahi. Suatu interaksi sosial dapat terjadi apabila ada kontak sosial dan komunikasi. Dari sinilah dapat tercipta suatu kerjasama (*cooperation*), persaingan (*competition*). Pertikaian (*conflict*) dan akomodasi (*accomodation*) (Soekanto, 2012).

Secara ringkas bentuk-bentuk interaksi sosial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kerjasama adalah bentuk interaksi sosial untuk mencapai suatu tujuan bersama, yaitu terdapatnya

saling bantu membantu, tolong menolong yang biasanya hal ini dapat tercapai karena adanya pandangan umum yang sama atau komunikasi.

- 2) Persaingan adalah bentuk perjuangan sosial yang terjadi antara dua belah pihak untuk mencapai keuntungan yang bersifat pribadi maupun kelompok. Bentuk persaingan ini antara lain (1) untuk memperoleh status tertentu dalam masyarakat, (2) persaingan dalam bidang kebudayaan, (3) persaingan karena perbedaan ras dan sebagainya.
- 3) Pertikaian merupakan interaksi masyarakat yang berusaha saling menjatuhkan, menghancurkan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Hal ini disebabkan karena individu atau kelompok berusaha untuk mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan dengan kekerasan. Di antara faktor penyebab pertikaian ini antara lain (1) perbedaan pendirian, (2) perbedaan kebudayaan, (3) perbedaan kepentingan.
- 4) Akomodasi, menunjukkan suatu keadaan bahwa suatu pertikaian telah mendapat penyelesaiannya, sehingga suatu konflik menjadi tenang kembali meskipun mungkin perbedaan-perbedaan itu tetap ada. Akomodasi membuka jalan tercapainya asimilasi (*assimilation*) yang ditandai dengan adanya usaha-usaha perorangan atau kelompok.

Dalam kehidupan sehari-hari, interaksi sosial dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang memengaruhi interaksi sosial terbagi dalam berbagai macam bentuk. Faktor-faktor ini bisa berwujud keinginan, kekaguman, dan juga perilaku meniru. Faktor-faktor yang memengaruhi interaksi sosial tersebut yaitu:

- 1) Imitasi, yaitu sebagai sebuah tiruan atau peniruan. Imitasi merupakan salah satu proses yang penting dalam interaksi sosial. Imitasi merupakan suatu kegiatan dalam meniru seseorang yang disukai atau mejadi idolanya baik tampilan fisik maupun tingkah lakunya.
- 2) Sugesti, yaitu yang kita kenal sebagai tindakan memengaruhi orang lain. Sugesti merupakan pandangan atau sikap seseorang yang kemudian diterima dan juga diikuti oleh orang lain. Sugesti ini biasanya dibawa oleh pihak-pihak yang memiliki pengaruh terhadap orang lain, yang berwibawa dan dihormati, misalnya dokter maupun pejabat.
- 3) Simpati, merupakan sikap tertarik pada pihak lain. Proses simpati ini dapat berkembang apabila ada sikap saling pengertian diantara pihak-pihak yang bersangkutan.
- 4) Identifikasi, merupakan proses meniru pihak lain, seperti imitasi. Perbedaan identifikasi dengan imitasi adalah bahwa identifikasi ini lebih mendalam daripada imitasi. Identifikasi adalah peniruan hingga pada tingkah laku dan juga cara berfikir seseorang agar sama persis dengan

idolanya. Dalam proses identifikasi ini maka turut membentuk kepribadian seseorang. Identifikasi bisa terjadi karena disengaja maupun tanpa sengaja.

- 5) Empati, merupakan perasaan yang menempatkan diri kita seolah-olah berada di posisi seseorang atau kelompok tertentu yang sedang mengalami suatu perasaan tertentu. Pengertian dari empati merupakan keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasikan dirinya dalam suatu keadaan perasaan ataupun pikiran yang sama persis dengan orang atau kelompok lain.
- 6) Motivasi, sering juga disebut sebagai semangat atau dorongan. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang diberikan kepada individu ke individu atau kelompok ke kelompok, maupun antara individu dengan kelompok.
- 7) Sikap kepada orang lain, yaitu sikap positif kepada orang lain akan sangat berpengaruh terhadap sikap orang lain kepada kita. Jadi apabila kita bersikap baik, maka respon yang akan kita dapatkan juga baik. Sebaliknya apabila kita bersikap buruk maka sikap orang kepada kita juga buruk. Semua ini merupakan kekuatan timbal balik.

Bentuk-bentuk interaksi sosial siswa yang terbentuk di sekolah-sekolah terutama di Kabupaten Langkat sebagaimana interaksi sosial secara umum juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu berupa sistem dari kegiatan belajar-mengajar di setiap sekolah. Sistem dari kegiatan belajar mengajar yang dimaksud adalah antara lain mata pelajaran dan materi-

materi dari setiap pelajaran yang diajarkan dan diberlakukan di sekolah. Sistem tersebut dapat berupa metode pengajaran dari guru-guru, cara komunikasi, dan kontak sosial yang terjadi. Selain dari metode pembelajaran, pola interaksi siswa yang terbentuk di sekolah-sekolah juga dipengaruhi oleh sistem penilaiannya. Sistem penilaian, terutama untuk pengakuan terhadap prestasi siswa yang masih menerapkan sistem perangsangan dan pembagian dan pemberian status tertentu terhadap kelas yaitu seperti adanya kelas unggul dan lain-lain akan menghasilkan pola interaksi dalam bentuk disosiatif yaitu cenderung saling bersaing antar siswa.

Dampak pendidikan perdamaian baik yang dilaksanakan secara langsung sebagai satu pelajaran dalam kurikulum sekolah maupun yang dilaksanakan secara tidak langsung melalui materi yang disisipkan pada pelajaran lain atau pendidikan non formal yang diperoleh diluar sekolah seperti tempat pengajian yang belum sepenuhnya memberikan hasil positif terhadap pola interaksi siswa.

Hasil analisis angket, terungkap bahwa pada tahap ini hampir semua guru (90.9%) mengaku melakukan tahapan-tahapan pembuka dalam setiap memulai proses pembelajaran yang meliputi; melakukan absensi kehadiran siswa, mencatat siswa yang tidak hadir, dan bertanya kepada siswa sampai dimana pembahasan sebelumnya. Selain itu, dalam tahap pembuka ini juga, semua guru juga telah memberikan motivasi kepada siswa untuk berperan aktif dalam proses belajar mengajar, seperti mendorong siswa untuk bertanya dan berdiskusi mengenai bahan

pembelajaran yang belum dikuasainya. Namun demikian, terdapat (55.5%) guru yang mengaku kadang-kadang tidak melakukan pengelolaan kelas dengan baik pada tahapan pembuka ini.

Hal tersebut serupa dengan sisi persepsi siswa, bahwa ada sebagian guru yang selalu memulai proses pendahuluan di kelas, mendorong siswa untuk berperan secara aktif di kelas, melakukan pengelolaan kelas dengan baik, merespons setiap pertanyaan yang diajukan siswa, dan memberikan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan siswa. Sementara sebagian lainnya jarang menyampaikan materi pembelajaran untuk pertemuan berikutnya, memberikan model tes yang bervariasi dalam tugas sehari-hari dan memberikan tes remedial kepada siswa. Bahkan sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran jarang memberikan senyuman, memandang siswa dengan penuh kehangatan ketika siswa melakukan tindakan yang baik saat pembelajaran berlangsung. Pada saat siswa melakukan sikap atau tindakan yang baik guru jarang memberikan apresiasi seperti menepuk pundak siswa, mengacungkan ibu jari, mengucapkan kata bagus, tepat sekali atau tepuk tangan. Hal tersebut jarang dilakukan guru pada saat pembelajaran berlangsung. Selain itu, pembelajaran juga terkadang berjalan dengan kurang baik. Hal ini terlihat dari adanya siswa yang keluar masuk kelas, berbicara dengan siswa lain ketika guru sedang menjelaskan pelajaran.

Untuk menunjang efektifitas proses belajar tentu diperlukan media-media pembelajaran, namun di beberapa sekolah masih ada guru yang tidak menggunakan media tambahan tersebut untuk membuat siswa bersemangat

dalam belajar, hanya menggunakan papan tulis dan kapur tulis/spidol. Dengan demikian, membuat kondisi belajar menjadi kurang hidup, terlihat siswa kurang bersemangat ketika mengikuti pelajaran. Sementara, interaksi sosial antar siswa dengan siswa dalam pembelajaran sudah terjadi. Hal ini nampak dari hubungan antar siswa dengan siswa dalam melakukan kontak sosial dan komunikasi sosial dalam pembelajaran berlangsung seperti saling bertanya antar siswa, dan mengeluarkan pendapat. Berlangsungnya interaksi sosial tersebut terjadi secara spontanitas atau tidak dalam bentuk yang sudah ditentukan guru seperti diskusi atau kerja kelompok. Interaksi yang dilakukan siswa seperti ini tentu memiliki dampak positif dan juga dampak negatif. Dampak negatif akan muncul jika interaksi yang dilakukan saat pelajaran berlangsung siswa membicarakan persoalan-persoalan lain diluar topik atau materi pembelajarannya.

Sosialisasi damai yang dijalankan oleh pemerintah kerjasama dengan pihak sekolah ternyata memberikan manfaat sangat besar dalam kehidupan para siswa di Kabupaten Langkat pada hari ini. Kegiatan sosialisasi damai di sekolah biasanya dilaksanakan pada hari senin bersamaan dengan pelaksanaan upacara bendera.

B. Evaluasi Implementasi Pendidikan Perdamaian pada Sekolah SMK

Pendidikan perdamaian bertujuan menghilangkan kekerasan dalam segala bentuk, kekerasan fisik, kekerasan struktural dan kekerasan budaya. Sehingga terwujud budaya damai, baik di lembaga pendidikan maupun dalam masyarakat secara umum. Namun demikian, kekerasan

merupakan salah satu permasalahan yang masih sering terjadi di kalangan masyarakat, terutama kaum perempuan dan anak-anak. Kekerasan terhadap anak umumnya sering terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, dan tempat bermain. Anak sebagai generasi penerus bangsa, selayaknya mendapatkan hak-hak dan kebutuhannya secara memadai. Sebaliknya mereka bukanlah objek (sasaran) tindakan kesewenang-wenangan dan perlakuan yang tidak manusiawi dari siapapun atau pihak manapun.

Di lingkungan sekolah, tindak kekerasan terhadap peserta didik dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu tindak kekerasan oleh pendidik pada peserta didik dan tindak kekerasan antar peserta didik (*bullying*). Kekerasan oleh pendidik pada peserta didik biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu:

- 1) Kurangnya pengetahuan pendidik bahwa kekerasan itu tidak efektif untuk memotivasi peserta didik agar merubah perilaku.
- 2) Adanya tekanan kerja pendidik yang harus dipenuhi oleh pendidik seperti kurikulum, materi, dan prestasi yang harus dicapai, sementara kendala yang dihadapi cukup besar.
- 3) Pola yang dianut pendidik adalah mengedepankan faktor kepatuhan dan ketaatan pada peserta didik dan pengajaran satu arah (dari pendidik ke peserta didik).
- 4) Muatan kurikulum yang menekankan pada kemampuan kognitif dan cenderung mengabaikan kemampuan afektif.

Dari faktor-faktor penyebab di atas, tekanan kerja dan

pola yang dianut pendidik merupakan faktor yang dominan terjadinya tindak kekerasan terhadap peserta didik. Tekanan kerja dapat membuat stress pendidik, sehingga pendidik tidak dapat mengendalikan emosinya ketika menghadapi peserta didik yang bermasalah. Pola yang dianut pendidik yang hanya mengedepankan faktor kepatuhan dicerminkan dalam bentuk pendisiplinan yang kurang tepat yaitu dalam bentuk tindak kekerasan verbal maupun non-verbal.

Kekerasan antar peserta didik (*Bullying*) banyak sekali faktor penyebabnya. Umumnya, siswa melakukan *bullying* karena merasa tertekan, terancam, terhina, dendam dan sebagainya. Faktor dari keadaan lingkungan yang membentuk kepribadian anak menjadi agresif dan kurang mampu mengendalikan emosi misalnya lingkungan rumah/keluarga yang tidak harmonis yaitu sering terjadi pertengkaran antara suami istri yang dilakukan di depan anak-anak, sering terjadi tindak kekerasan yang dilakukan orang tua terhadap anaknya, dan anak yang terlalu dikekang atau serba dilarang juga menjadi penyebab terjadinya *bullying* di sekolah.

Selain lingkungan rumah, lingkungan sekitar juga sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku *bullying* ini, misalnya anak yang hidup pada lingkungan orang yang sering berkelahi atau bermusuhan, berlaku tidak sesuai dengan norma yang ada, maka anak akan mudah meniru perilaku lingkungan itu dan merasa tidak bersalah. Lingkungan sekolah juga menjadi salah satu faktor penyebab anak melakukan *bullying*, misalnya guru yang berbuat kasar kepada siswa, guru yang kurang

memperhatikan kondisi anak baik dalam sosial ekonomi maupun dalam prestasi anak, perilaku sehari-hari anak di kelas atau di luar kelas bagaimana dia bergaul dengan teman-temannya. Teman yang sering meledek dan mengolok-olok, menghina, mengejek dan sebagainya.

Oleh sebab itu, materi Pendidikan Perdamaian harus dikembangkan dalam bentuk materi yang mengarahkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik melalui metode yang dinamis agar terarah dalam pengajaran di lingkungan sekolah. Pengembangan materi tersebut diantaranya merujuk kepada tujuan pendidikan perdamaian sebagaimana dinyatakan oleh UNESCO atau menurut pendapat para ahli dengan mengarahkan pada aspek kognitif, afektif, dan keterampilan.

UNESCO menjabarkan materi pendidikan perdamaian dalam tiga aspek, yaitu:

- 1) Aspek kognitif meliputi mawas diri, pengakuan tentang prasangka, konflik dan perang, damai tanpa kekerasan, lingkungan dan ekologi, nuklir dan senjata, keadilan dan kekuasaan, teori resolusi, pencegahan dan analisis konflik, budaya, ras, gender, agama, isu HAM, sikap tanggung jawab, pengaruh globalisasi, masalah buruh, kemiskinan dan ekonomi, Hukum Internasional dan Mahkamah Keadilan, PBB, dan jual beli obat terlarang.
- 2) Aspek afektif meliputi kesadaran ekologi, penghormatan diri, sikap toleransi, hormat terhadap martabat manusia dan perbedaan, saling memahami antar-budaya, kepekaan jenis kelamin, sikap peduli dan empati, sikap rekonsiliasi dan

tanpa kekerasan, tanggung jawab sosial, solidaritas, resolusi berwawasan global.

- 3) Aspek keterampilan meliputi komunikasi, kegiatan reflektif dan pendengaran aktif, kerjasama, empati, berpikir kritis, dan kemampuan memecahkan masalah, apresiasi nilai dan estetika, kemampuan menengahi sengketa, negosiasi dan resolusi konflik, sikap sabar dan pengendalian diri, kepemimpinan ideal dan memiliki visi.

Jika pendidikan perdamaian diposisikan sebagai suatu mata pelajaran yang terpisah, maka akan mengakibatkan peserta didik merasa terbebani dengan bertambahnya mata pelajaran, begitu juga dengan kurikulum sekolah yang tidak lagi memberikan ruang untuk menambah mata pelajaran diluar yang sudah ditentukan dalam kurikulum nasional yang berlaku sekarang ini (Kurikulum 2013).

Hal tersebut dapat dimaknai bahwa efektifitas implementasi pendidikan perdamaian dalam merubah pola interaksi sosial masyarakat, khususnya siswa-siswa sekolah, untuk membentuk perilaku dan watak mereka yang menjunjung tinggi nilai-nilai perdamaian dalam kehidupan sosial dan bersosialisasi sangat dipengaruhi oleh pendekatan, model, dan metode pembelajaran serta peran guru sebagai pendidik. Seorang guru diharapkan dapat menggunakan sebuah model pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, strategi atau metode pembelajaran yang efektif dan bervariasi. Dalam pembelajaran, guru harus memperhatikan minat dan kemampuan peserta didik. Pembelajaran perlu dilakukan dengan sedikit ceramah dan metode-metode yang berpusat pada guru, serta lebih

menekankan pada interaksi peserta didik.

Penggunaan metode yang bervariasi akan sangat membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Berikut dikemukakan beberapa metode pembelajaran yang dapat dipilih oleh guru, diantaranya yaitu: 1)

- 1) Metode Demonstrasi
- 2) Metode Inkuiri
- 3) Metode Penemuan
- 4) Metode Eksperimen
- 5) Metode Pemecahan Masalah
- 6) Metode Karya Wisata
- 7) Metode Perolehan Konsep
- 8) Metode Penugasan
- 9) Metode Ceramah
- 10) Metode Tanya jawab
- 11) metode Diskusi.

Zainab menjelaskan metode pengajaran yang dia terapkan untuk mengajar pendidikan perdamaian di sekolah yaitu belajar melalui peran aksi di luar kelas. Untuk di dalam kelas menggunakan metode pemecahan masalah oleh siswa, sementara metode ceramah dalam pendidikan perdamaian kurang tepat untuk dipraktikkan. Karena guru dituntut menjadi *fasilitator* dan *motivator* sehingga keakraban guru dengan murid baik di kelas maupun di luar kelas dapat terbangun.

Selanjutnya dalam proses pembelajaran, guru juga harus berperan sebagai fasilitator. Hal ini memiliki arti penting dalam terwujudnya kerukunan dan kedamaian di kalangan peserta didiknya.

Beberapa prinsip untuk mengajarkan perdamaian pada peserta didik yang perlu diterapkan yaitu:

- 1) Jadilah seorang guru yang penuh dengan kreatifitas. Terima dan akomodasi talenta/bakat-bakat dari setiap siswa di kelas. Doronglah daya imajinasi mereka dan cobalah untuk selalu siap sedia dalam mengantisipasi segala respon ataupun pertanyaan, bahkan yang terburuk sekalipun.
- 2) Lakukanlah dengan suatu maksud yang jelas, pikirkan dan renungkan sebelum melakukan dan selama dalam proses melakukan setiap bagian dari program pengajaran perdamaian ini.
- 3) Gunakan simbol-simbol dengan tujuan yang jelas. Simbol-simbol membuat hal-hal yang abstrak menjadi jelas dan mudah untuk dimengerti.
- 4) Seimbangkan pilihan dan struktur. Mengajar Perdamaian tidaklah berarti bahwa para guru atau orang dewasa membiarkan anak-anak membuat seluruh keputusan sendiri. Mengajar perdamaian lebih berarti bahwa para pemimpin (guru dan orang dewasa) menyusun sebuah struktur dan lingkungan yang mampu memberikan ruang bagi anak-anak didik untuk memilih.
- 5) Perkaya lingkungan belajar dengan jalan memberikan pilihan-pilihan. Para guru bisa mencoba membuat ruang kelas lebih atraktif dan nyaman, terhindar dari segala bentuk gangguan.
- 6) Berikan perhatian khusus dan apresiasi terhadap setiap perbedaan. Hargai perbedaan kultur (*cultural diversity*) dan setiap keunikan karakter/pribadi dari

anak-anak didik kita.

- 7) Membangun semangat kerjasama dan saling bantu-membantu. Semangat kerjasama ini harus diajarkan secara berkesinambungan. Jangan melakukan aktifitas-aktifitas yang mendorong adanya semangat kompetisi.
- 8) Gunakanlah kata-kata yang bersifat membangun.

BAB VI

URGENSI PENDIDIKAN DAMAI

A. Konteks Umum

Pendidikan damai akhir-akhir ini sedang naik daun dalam wacana publik pendidikan. Popularitas pendidikan damai tidak lepas dari kesadaran akan pentingnya masyarakat dan negara dalam kondisi stabil untuk bisa berkembang menjadi makmur dan sejahtera. Dalam kondisi damai pembangunan dapat berjalan dan nilai-nilai luhur manusia bisa diejawantahkan.

Istilah pendidikan damai adalah terjemahan dari *Peace Education*. Selain terjemahan pendidikan damai, ada pula yang memakai terjemahan pendidikan perdamaian. Keduanya berasal dari terjemahan kata yang sama. Dalam tulisan ini istilah pendidikan damai lebih banyak dipergunakan sebagai dua kata yang membentuk satu pengertian, yaitu pendidikan yang terkait dengan damai. Pengertian damai lebih lanjut akan dibahas pada bab berikutnya.

Pendidikan damai lahir dari berbagai isu, baik isu internasional maupun isu lokal. Isu internasional terkait dengan konflik besar yang menimpa dunia akibat perang. Isu lokal terkait dengan kekerasan yang melibatkan pelajar, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Isu-isu tersebut mendorong tumbuhnya minat dari para praktisi pendidikan untuk mengembangkan bentuk-bentuk pendidikan yang dapat membantu untuk mengatasi atau setidaknya meminimalisir dampak sosial dari konflik dan kekerasan.

Sekolah dipandang sebagai tempat yang efektif untuk melakukan perubahan perilaku kognitif, perilaku afektif, maupun perilaku afektif serta konatif. *Attitude* (sikap) menyangkut persepsi, kognisi, afeksi, dan konasi yang menjadi topanan bagi tindakan manusia. Konflik dipengaruhi oleh sikap manusia dan, sebaliknya, perdamaian pun terjadi karena sikap manusia. Jadi, sikap melibatkan persepsi tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan melibatkan pula aspek afektif (perasaan), kognitif (keyakinan), dan konatif (Ramsbootham, Woodhouse, Miall, 2005: 307-308).

Johan Galtung mendefinisikan sikap sebagai *prescription for how to act in certain situation* (panduan bagaimana bertindak pada situasi tertentu). Sikap memandu tindakan, baik tindakan agresi maupun tindakan membangun. *Attitude* terbangun di atas *deep culture* (budaya mendalam), yaitu nilai, norma, dan kesadaran yang mengakar hingga dalam alam bawah sadar individu maupun kelompok (Galtung, 2004: 146).

Kesadaran terhadap pentingnya pendidikan damai telah tumbuh di kalangan pendidikan sejak awal abad ke-20. Betty Roarden adalah tokoh pendidik dari Amerika Serikat yang mengintegrasikan pendidikan damai dalam sekolah formal (Reardon and Snauwaert, 2015). Di dalamnya, ia menyadari pentingnya pendidikan damai dimasukkan dalam pendidikan karakter, khususnya dalam mediasi teman sejawat dan dalam kemampuan anak untuk menyelesaikan masalah secara dialogis (Muslich, 2011: 35). Mereka mengembangkan Pendidikan damai sebagai sarana untuk penyembuhan kejiwaan dan merekatkan kembali

hubungan sosial di kalangan para anak yang terpapar konflik berdarah di Bosnia (Danesh and Clark-Habibie, 2006:7).

Pendidikan damai beragam bentuknya karena menyerap masukan dan elemen dari bidang-bidang kajian lain. Pendidikan damai adalah disiplin interdisipliner dan transdisipliner, yaitu bidang kajian yang menggabungkan berbagai jenis keahlian dari tataran teoritis hingga tataran praksis. Lahirnya Pendidikan Multikultural, Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Hak Asasi Manusia, Pendidikan Resolusi Konflik, Pendidikan Demokrasi, dan Pendidikan Lingkungan Hidup menunjukkan dinamika dari pengembangan bentuk pendidikan damai.

Di Indonesia, kesadaran terhadap pendidikan damai mulai tumbuh, meski dunia pendidikan masih berjuang untuk mencari format kurikulum yang lebih sesuai. Perubahan dari kurikulum 1984, kemudian Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), Kurikulum 2013, dan Kurikulum Nasional menjadi tantangan dan sekaligus bagi peluang pengembangan pendidikan damai. Perubahan kurikulum tersebut memungkinkan muatan nilai perdamaian diperbanyak atau diperkuat. Pendidikan damai sebagai sebuah konsep baru perlu dilakukan perumusan yang lebih matang strategi implementasi dan konsistensi penerapannya.

Dalam penjabarannya di pendidikan formal, pendidikan damai harus tampak dalam desain pembelajaran, baik desain tujuan, desain materi, desain metode, atau desain evaluasi. Secara umum, pendidikan damai bisa diintegrasikan sebagai bagian pendidikan

karakter, dengan memasukkan nilai perdamaian sebagai nilai utama di sekolah. Pendidikan karakter yang dirumuskan oleh Lickona menyediakan skema komprehensif tentang bagaimana pendidikan resolusi Konflik masuk sebagai bagian integral dari pendidikan karakter.

Pendidikan damai dapat memainkan peran sebagai obat bagi masyarakat yang “sakit.” Konflik dan kekerasan adalah bentuk penyakit sosial yang bersifat epidemik jika tidak ditangani segera. Konflik dan kekerasan menghambat perkembangan penuh kemanusiaan dan upaya untuk menciptakan kesejahteraan. Jadi, pendidikan damai adalah obat yang dibutuhkan masyarakat sehingga dalam pengembangannya muncul konsep tentang *culture healing* (penyembuhan budaya) atau *trauma healing* (penyembuhan dari trauma).

B. Konteks Indonesia

Bangsa Indonesia dikenal sebagai bangsa yang ramah dan murah senyum. Citra diri sebagai bangsa yang ramah itu menjadi motivasi untuk mencapai harmoni di masyarakat. Di sekolah, siswa ditanamkan citra diri sebagai berbangsa sebagai bangsa yang cinta damai. Citra diri itu dibenarkan oleh peneliti luar negeri. Niels Mulder menyatakan bahwa masyarakat Indonesia memiliki nilai khas, yaitu nilai kerukunan, yang menjadi cita-cita kehidupan masyarakat. Kerukunan itu merupakan hasil kemauan aktif untuk saling menghormati dan saling menyesuaikan diri (Mulder, 1996: 51).

Nilai kerukunan itu tampak dari pepatah dan petiti yang hidup di masyarakat. Pepatah *rukun agawe santosa, crah agawe bubrah* (kerukunan membawa kepada kesentausaan, *tepo sliro* (tenggang rasa), atau “bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh” menggambarkan orientasi harmoni dan merepresentasikan kearifan lokal hidup di masyarakat Indonesia.

Dalam kehidupan sehari-hari, berita mengenai pembunuhan, perampokan, tawuran, konflik sosial, dan pertikaian mewarnai berita di media massa. Kekerasan dan konflik itu tidak hanya melibatkan orang-orang yang kurang berpendidikan, melainkan juga melibatkan kalangan terpelajar. Konflik dan kekerasan yang melibatkan sivitas akademika itu menunjukkan adanya *problem* dalam diri masyarakat yang damai tersebut. Berbagai konflik komunal yang dilatari faktor etnis, agama, politik, ekonomi, maupun sosial secara vertikal maupun horizontal (antarmasyarakat) menandakan suatu deviasi terhadap citra diri dan norma umum di masyarakat Indonesia.

Apabila kekerasan dan konflik itu dibiarkan tanpa penyelesaian dapat membawa kepada krisis nilai dan krisis kepribadian bangsa Indonesia. Secara perlahan tidak mustahil berkembang *cultural violence* (kekerasan kultural), yaitu adanya legitimasi dan penguatan kekerasan langsung dan struktural melalui nilai dasar, keyakinan, asumsi, dan mitos dalam pranata budaya dominan di masyarakat (Barbara, Dubee, Galtung, 2009: 82-83). *Cultural violence* terjadi saat kekerasan mendapatkan legitimasi dari keyakinan sehingga mengesahkan sikap dan tindakan kekerasan. Ketika kekerasan menjadi budaya, itu menjadi

berita buruk bagi masa depan bangsa Indonesia.

Budaya kekerasan akan megerogoti citra diri positif dan merusak sendi-sendi harmoni. Akan sangat sulit dan dibutuhkan waktu panjang untuk mengubah kekerasan kutural kembali kepada kerukunan dan harmoni. Sarana transformasi jangka panjang ke arah perdamaian itu dikenal dengan istilah *Peace building*. Pendidikan damai adalah salah satu perwujudan *Peace building* tersebut.

Pendidikan damai di Indonesia mendapatkan momentum pada masa reformasi. Proses reformasi membawa dampak yang tidak dikehendaki, kekerasan masif akibat pertikaian politik, pertikaian etnik, pertikaian berbasis agama, hingga pertikaian antar desa. Di dunia pendidikan, fenomena tawuran antar pelajar dan *bullying* menjadi tantangan bagi para pelajar, pendidik, maupun orang tua. Tidak jarang, tawuran antara pelajar mengakibatkan luka serius, bahkan hingga hilangnya nyawa.

Pendidikan damai bekerja dengan dua cara, yaitu mencegah berkembangnya kekerasan dan menanamkan nilai positif perdamaian. Pencegahan konflik lebih baik dari penanganan konflik yang telah meletus. Pencegahan konflik lebih murah biayanya, baik biaya material, biaya sosial, maupun psikologis, dibandingkan usaha kuratif setelah konflik terjadi.

Secara konseptual, upaya pendidikan damai dilakukan dengan diseminasi dan penanaman nilai perdamaian serta mendorong perdamaian jangka panjang. Lahirnya konsep *Positive Peace* atau damai positif, yang akan dibahas pada bab berikutnya, menjadi titik tolak bagi usaha preventif dan

struktural. Gagasan *Positive Peace* menegaskan bahwa untuk mencapai perdamaian tidak cukup dengan mendamaikan orang yang berkonflik saja, melainkan juga melalui usaha yang lebih struktural, yaitu menanamkan nilai perdamaian, menciptakan masyarakat demokratis dan menghargai hak-hak asasi manusia, kemajuan di bidang pendidikan dan keamanan ekonomi. Pendidikan damai menjadi bagian dari penciptaan perdamaian secara struktural dengan penanaman nilai perdamaian dan penguatan sikap positif siswa dalam menyikapi perbedaan dan pertentangan pendapat.

C. Urgensi Pendidikan Damai

Pendidikan menjadi pilar penting dalam penciptaan *Positive Peace*, atau perdamaian yang lestari dan struktural. *Pertama*, pendidikan adalah pilar dari pembangunan masyarakat. Pendidikan meningkatkan kualitas manusia dan meningkatkan kesempatan untuk memperbaiki kualitas sosial dan ekonomi masyarakat. *Kedua*, pendidikan adalah sarana transmisi pengetahuan, penanaman kesadaran, dan penataan perilaku yang efektif yang dibutuhkan siswa untuk hidup di tengah masyarakat. *Ketiga*, pendidikan menyediakan mekanisme yang sistematis dan terstruktur untuk proses internalisasi nilai-nilai perdamaian, baik yang bersumber dari nilai agama, nilai sosial, maupun nilai kenegaraan, supaya menjadi bagian dari perilaku siswa.

Tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa pendidikan damai menjanjikan *well-being*, kondisi hidup yang baik apabila dilakukan secara efektif. Pendidikan damai menyediakan ancangan prospektif untuk memperbaiki

kondisi sosial dengan meminimalisir korban manusia dan harta secara sia-sia dalam konflik. Pendidikan damai dapat mencegah dan mengatasi kekerasan anak usia balita hingga usia remaja, ketika dijalankan secara serius oleh pendidikan formal maupun lembaga pendidikan nonformal.

Secara garis besar, lahirnya pendidikan damai dilatari oleh tiga faktor, yaitu faktor makro, faktor meso, dan faktor mikro sehingga urgensi pendidikan damai sendiri bisa dilihat secara makro, meso, atau mikro.

1. Faktor Makro

Pendidikan damai awalnya berkembang di negara-negara maju pasca terjadinya Perang Dunia I dan Perang Dunia II, serta diikuti dengan Perang Dingin. Konteks internasional itulah yang disebut sebagai faktor makro yang melahirkan pendidikan damai. Dampak dari berbagai perang dengan skala nasional itu adalah meluasnya kekerasan sehingga dampak itu dirasakan secara luas oleh masyarakat internasional.

Kondisi itu menarik perhatian lembaga internasional, khususnya Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk melakukan usaha-usaha intervensi, baik intervensi melalui pasukan penjaga perdamaian (*Peace-keeping*), upaya diplomasi dan dialog (*Peace-making*), upaya untuk mencapai kerjasama jangka panjang antarpihak yang bertikai (*Peace-building*), dan pendidikan bagi warga dunia.

2. Faktor Meso

Di banyak negara perang saudara dan konflik antar elemen warga negara mengakibatkan jatuhnya korban jiwa yang tidak terkira. Meskipun konflik berhenti, akibat pertentangan dan hubungan yang rusak tidak serta merta

pulih seperti sedia kala, apalagi apabila konflik tersebut memakan korban jiwa yang besar. Konflik antara suku Hutu dan suku Tutsi di Rwanda adalah contoh konflik dalam negeri atau level meso yang tragis, dengan ratusan ribu jiwa menjadi korban atau mengungsi.

Di Indonesia, konflik dalam negeri biasanya mencapai titik kulminasi pasca perubahan orde kekuasaan. Pasca runtuhnya Orde Lama terjadi tragedi G 30 S yang diikuti dengan konflik berdarah. Pasca runtuhnya Orde Baru, terjadi reformasi yang diikuti dengan munculnya berbagai konflik, baik konflik bernuansa kesukuan, konflik bernuansa agama, maupun konflik antara kekuatan politik dan sosial. Konflik bernuansa etnis dan agama terjadi di Sampit, Sambas, Ambon, Ketapang, Poso, dan Banjarmasin. Sementara itu, konflik-konflik antar anggota partai politik terjadi akibat persaingan dalam memperebutkan segmen sosial yang sama. Butuh waktu cukup panjang bagi semua elemen masyarakat untuk mencapai stabilitas dan ekuilibrium.

Berbagai bentuk di tingkat meso menunjukkan adanya simtom problem sosial di di dalam negeri. Kekerasan itu meningkatkan rasa tidak aman dan terganggunya aktivitas sosial yang merugikan semua pihak karena tidak ada yang benar-benar menang di dalam konflik. Pepatah mengatakan: "Menang jadi arang, kalah jadi abu." Kekerasan di tingkat meso beresonansi pula terhadap lingkungan pendidikan karena siswa yang belajar di sekolah adalah bagian dari anggota masyarakat yang menyaksikan, merekam, dan merasakan dampak dari konflik sosial dan kekerasan yang menyertainya.

3. Faktor Mikro

Faktor mikro ini adalah berbagai realitas kekerasan yang terjadi di dunia pendidikan dan di kalangan pelajar. Dunia pendidikan tidak lepas dari fenomena kekerasan, baik yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, pelajar atau orang tua murid. Kekerasan di sekolah mencakup berbagai perilaku, seperti viktimisasi terhadap siswa atau guru, serangan terhadap siswa atau guru, eksploitasi fisik dan psikologis, perundungan (*bullying*), ancaman via media sosial *online*, tawuran, kekacauan di kelas, pelecehan seksual, dan keberadaan senjata tajam di sekolah (Miller and Kraus, 2008: 15).

Di Indonesia, kekerasan di sekolah yang paling mengkhawatirkan adalah tawuran antar pelajar, keikutsertaan dalam geng, kekerasan di sekolah oleh siswa maupun guru, dan perundungan (*bullying*). Tawuran pelajar dan antar mahasiswa menjadi potret buram dunia pendidikan di Indonesia sejak masa Orde Baru. Tawuran meresahkan bagi orang tua, masyarakat, maupun pelajar sendiri, khususnya di kota-kota besar karena tawuran pelajar terkadang mengakibatkan kerusakan fasilitas umum hingga menimbulkan kecemasan masyarakat yang beradadi sekitar lokasi. Tidak jarang tawuran tersebut mengakibatkan jatuhnya korban luka maupun meninggal dunia.

Tawuran pelajar dikaitkan dengan perkembangan kejiwaan. Pada usia remaja, siswa mengalami ketertarikan untuk berasosiasi dan melakukan identifikasi sosial dengan teman sebaya. Geng remaja adalah salah satu contoh keikutsertaan pelajar dalam kelompok sebaya. Sayangnya,

ada kelompok sebaya yang memiliki orientasi menyimpang dari norma sosial dan mengarah kepada aksi-aksi kekerasan. Geng-geng motor, misalnya, menghabiskan malam dalam kegiatan kongkow bersama hingga mabuk-mabukkan. Tidak jarang, dorongan jiwa muda itu dirupakan dalam bentuk persaingan dan konflik dengan geng-geng lain. Di berbagai kota di Indonesia, fenomena geng motor saat ini cukup meresahkan masyarakat karena sebagian menjurus ke arah kriminalitas.

Jadi, sekolah tidak bebas dari kekerasan yang merugikan semua sivitas akademiknya. Kasus-kasus kekerasan di sekolah bisa ditemukan di media massa, mulai dari kasus pemukulan siswa oleh sekolah, pemukulan guru oleh siswa, pemukulan guru oleh orang tua siswa, dan kekerasan antar siswa sendiri. Di media sosial, beredar video seorang guru dikeroyok oleh para siswanya di kelas. Kondisi itu menimbulkan keprihatian akan moralitas pelajar dan juga menjadi indikasi bahwa sekolah tidak imun dari konflik dan kekerasan.

Kasus-kasus *bullying* atau perundungan menjadi keprihatinan orang tua murid. *Bullying* biasanya menimpa salah seorang siswa yang mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari teman-teman sekelasnya. Tidak jarang perundungan itu diikuti dengan kekerasan fisik sehingga perundungan menimbulkan resiko kerugian fisik dan mental. Persoalan *bullying* ini menarik perhatian dunia pendidikan hingga Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) sebagai hambatan bagi pertumbuhan anak secara sehat di sekolah.

Kekerasan di sekolah membawa dampak bagi dunia

pendidikan maupun bagi masyarakat. Kekerasan di sekolah melahirkan faktor resiko (*risk factors*), yaitu karakteristik yang ketika muncul akan meningkatkan kemungkinan siswa terlibat dalam tindakan kekerasan. Faktor resiko itu penting diperhatikan, karena beberapa alasan:

- 1) Faktor resiko cenderung bersifat meningkat, yaitu ketika satu kekerasan terjadi, ada kemungkinan berkembang semakin besar.
- 2) Faktor resiko memerlukan penanganan multilevel, yaitu level sekolah, keluarga, masyarakat, dan teman sejawat.
- 3) Faktor resiko bisa memengaruhi kejiwaan anak siswa, khususnya faktor keluarga.
- 4) Suatu faktor resiko terkait dengan tipe perilaku kekerasan tertentu sehingga memerlukan kejelian untuk memahami akar permasalahannya karena faktor resiko akibat pelecehan seksual berbeda dengan faktor resiko akibat tawuran antarpelajar.
- 5) Parah atau tidaknya faktor resiko menentukan turun naiknya tingkat kekerasan di sekolah (Miller and Kraus, 2008: 16-17).

Semua faktor resiko itu berlaku untuk kekerasan di level mikro, meso, maupun makro. Persoalan yang terjadi di sekolah mencerminkan problem mikro, yang berkelindan dengan berbagai problem yang lebih luas. Oleh sebab itu, muncul kesadaran bahwa sekolah harus menjadi sentral bagi penanaman perilaku perdamaian. Kesadaran tersebut masih membutuhkan aktualisasi dan operasionalisasi yang lebih jelas agar pendidikan damai tidak sekedar resep menarik, namun minim pengejawantahan.

BAB VII

MANAJEMEN PEACE EDUCATION

A. Hakikat Manajemen

Kata “manajemen” berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur (Suhardi, 2010). Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Manajemen menurut Follet adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Suhardi, 2010). Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen menurut Griffin (Suhardi, 2010) didefinisikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Manajemen menurut White (Arikunto, 2008) adalah segenap proses, biasanya terdapat pada semua kelompok baik usaha negara, pemerintah atau swasta, sipil atau militer secara besar-besaran atau secara kecil-kecilan. Gie (2000) menyatakan bahwa manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan manajemen sebagai pendekatan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat di selesaikan secara efisien dan efektif.

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses

untuk mengkoordinir berbagai sumber daya pendidikan (Rivai dan Murni, 2009). Arikunto (2008) menyatakan manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.

Menurut Suhardi (2010) secara umum, ada empat fungsi manajemen yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*. Dua fungsi yang pertama dikategorikan sebagai kegiatan mental sedangkan dua berikutnya dikategorikan sebagai kegiatan fisik. Suatu manajemen bisa dikatakan berhasil jika keempat fungsi di atas bisa dijalankan dengan baik. Kelemahan pada salah satu fungsi manajemen akan memengaruhi manajemen secara keseluruhan dan mengakibatkan tidak tercapainya proses yang efektif dan efisien.

Wagner dan Hollenbeck (Suhardi, 2010) menyatakan bahwa tempat fungsi manajemen adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan sebuah proses melihat ke depan guna memutuskan apa yang harus dilakukan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan tugas manajer yaitu mengembangkan sebuah struktur tugas-tugas yang saling terkait dan mengalokasikan sumber daya manusia dan sumber daya di dalam struktur ini.

3. Pengarahan/memimpin (*directing*)

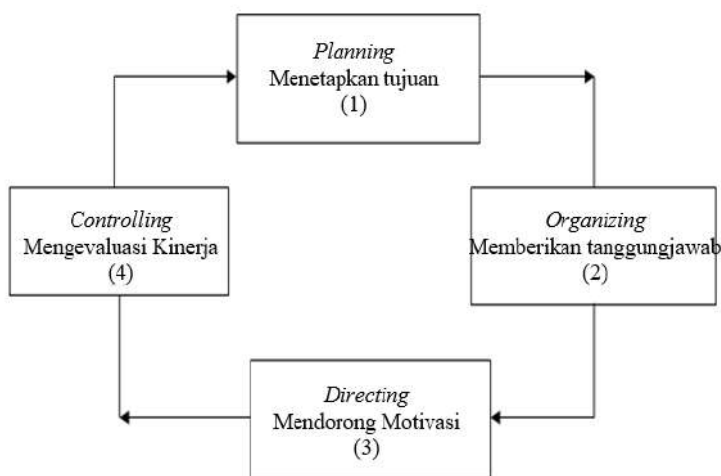
Pengarahan adalah kegiatan mendorong usaha para anggota dan membimbingnya ke arah pencapaian sasaran

dan tujuan organisasional. Ini merupakan proses mengkomunikasikan tujuan dan sasaran kepada para anggota di mana di dalamnya para manajer mengumumkan, mengklarifikasi dan mengangkat target-target ke arah usaha-usaha yang harus diarahkan.

4. Pengontrolan (*controlling*)

Pengontrolan berarti mengevaluasi kinerja organisasi dan unit-unitnya untuk melihat apakah suatu organisasi mengalami kemajuan sesuai dengan arah yang diinginkan. Jika evaluasi memperlihatkan sebuah perbedaan signifikan antara *goal* dengan kinerja/prestasi aktual, maka proses kontrol tersebut memasuki sebuah tahap koreksi, dimana dalam tahap ini para manajer kembali ke tahap perencanaan dan mengembangkan kembali *goal* dan *objective* mereka guna melihat seberapa berbeda sasaran dengan hasilnya.

Keempat fungsi manajemen tersebut dapat digambarkan dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Fungsi Manajemen menurut Suhardi (Suhardi,2010)

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi khusus dari manajemen pendidikan. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka (Jones and Walters, 2008).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan dapat dilakukan di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Terdapat banyak kelompok yang memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan menyangkut sumber daya manusia yang pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap pendidikan dan kebijakan pendidikan. Manajemen sumber daya tenaga pendidikan menjadi pijakan awal dalam penelitian tentang *Peace Education*. Manajemen sumber daya manusia pendidikan menurut Jones and Walters (2008) merupakan pengelolaan layanan sumber daya manusia pendidikan yang bertujuan menyelesaikan berbagai masalah yang menyangkut profesionalisme tenaga pendidikan, menciptakan prosedur yang menyebabkan sumber daya manusia bekerja efektif dan efisien serta memberikan bantuan dalam proses negosiasi, dan pelatihan-pelatihan SDM.

Dalam rangka memaksimalkan guru sebagai sumber daya manusia profesional maka perlu dibina dalam suatu wadah organisasi profesi. Pengembangan profesi guru merupakan bentuk manajemen mandiri dari pembinaan sumber daya manusia tenaga pendidikan.

B. Tahapan Manajemen *Peace Education*

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan prestasi dan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikat manajemen pelatihan adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Noe, et.al (2011) mendefinisikan manajemen pelatihan sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas guru dan keluarganya sama dengan sasaran- sasaran organisasi. Sistem manajemen kinerja menurut Noe, *et al* (2011) memiliki tiga bagian yaitu mendefinisikan kinerja, mengukur kinerja, dan memberikan umpan balik informasi kinerja. Sistem manajemen kinerja dapat menentukan aspek- aspek kinerja bagi organisasi. Sistem juga mengukur aspek tersebut melalui penilaian kinerja (*performance appraisal*). Umpan balik dilakukan dengan tujuan menyesuaikan kinerja dengan sasaran-sasaran organisasi.

Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan *Peace Education* dilakukan melalui berbagai cara. Salah satunya adalah melalui peningkatan mutu tenaga pendidikan dan kependidikan secara berkelanjutan. Peningkatan mutu

pendidikan dilakukan melalui optimalisasi proses belajar mengajar, pengembangan metodologi, dan pengelolaan pendidikan melalui pemantapan prinsip manajemen terpadu (Rivai dan Murni, 2009). Langkah peningkatan mutu diawali dengan perbaikan mutu guru sebagai tenaga pendidikan. Pengelolaan kinerja guru merupakan bagian sistem manajemen terpadu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen pelatihan bukan hanya memberi manfaat kepada sekolah saja tetapi juga kepada manajer dan civitas lain. Bagi sekolah, manfaat manajemen kinerja guru adalah menyesuaikan tujuan sekolah dengan tujuan kelompok dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi guru, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan guru berprestasi agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan siswa dan masyarakat, mendukung program perubahan budaya. Bagi pengelola sekolah, manfaat manajemen kinerja antara lain mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja kelompok dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, membantu guru yang kinerjanya rendah, mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan kelompok, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi. Bagi guru, manfaat

manajemen kinerja antara lain memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk selalu berkompeten, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, memformulasi tujuan dan rencana perbaikan.

Manajemen *Peace Education* menganut fungsi manajemen POAC terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dalam pelaksanaan pelatihan yang diintegrasikan dengan *Peace Education* yang berkualitas membantu mengurangi perilaku *bullying* siswa.

Kegiatan pelatihan dilakukan melalui MGMP yang dilakukan selama ini melalui rutinitas pertemuan dalam kerangka manajemen pelatihan *Peace Education* bekerja dalam koridor sebagai berikut.

1. Sumber daya.

Sumber daya *Peace Education* berasal dari guru, dosen, praktisi pendidikan, dll. *Peace Education* harus mempunyai *fleksibilitas* dalam mengatur semua sumber daya guru sesuai dengan kebutuhan setempat.

2. Pertanggungjawaban (*accountability*).

Peace Education dituntut untuk memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun pemerintah. Pertanggungjawaban (*accountability*) ini bertujuan untuk meyakinkan bahwa dana stimulus yang diterima selain dari swadaya anggota dipergunakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan jika mungkin untuk menyajikan informasi mengenai apa yang sudah dikerjakan.

3. Perencanaan Kegiatan

berdasarkan fungsi *Peace Education*, perencanaan kegiatan bertujuan untuk merencanakan program- program *Peace Education* yang telah ditetapkan beserta penanggungjawabnya.

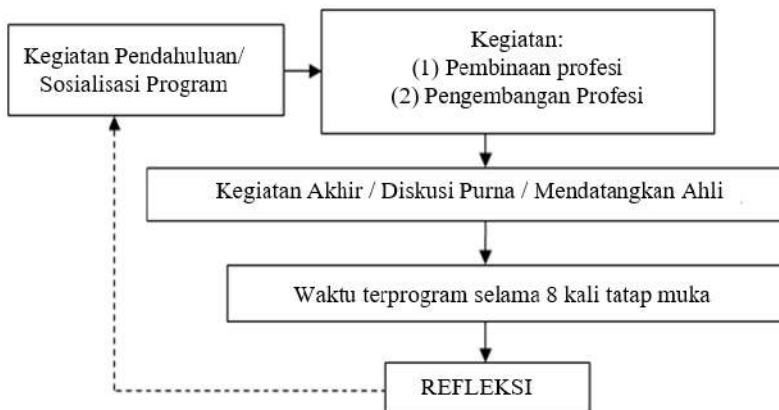
4. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan diatur dalam satu kali pelajaran setiap pertemuannya. Efektif kegiatan *Peace Education* 1-2 bulan.

5. Evaluasi

Untuk melihat progres pencapaian kegiatan, evaluasi dilakukan dan dilaporkan.

Kegiatan pelatihan *Peace Education* diatur selama 8 kali tatap muka menggunakan pendampingan guru yang sudah tersertifikasi. Guru tersertifikasi menjadi kelompok ahli yang melakukan pendampingan dalam pelatihan *Peace Education* seperti pada tabel berikut.



Gambar 2.3. Rancangan Kegiatan Pelatihan *Peace Education*

Peace Education dibentuk dengan melihat data bahwa berbagai permasalahan tentang *bullying*. *Peace Education* merupakan kegiatan berkesinambungan dalam perencanaan setiap kegiatan yang bermuara pada tercapainya situasi yang damai. Langkah-langkah konkrit dalam tiap fase yang diberikan merupakan tahapan/ sintaks *Peace Education* sebagai model. Dalam cakupan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa *Peace Education* dapat dideskripsikan sebagai tempat/ wadah dan sebagai model dengan berbagai karakteristik masing-masing.

Lebih lanjut pada tahap perencanaan *Peace Education*, perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Menetapkan sasaran *Peace Education*.
- 2) Sosialisasi program atau model. Sosialisasi ini bertujuan untuk menjaring peserta *Peace Education*.
- 3) Penyusunan basis data dan profil permasalahan guru yang lebih representatif, akurat, valid dan sistematis.
- 4) Tes diagnostik untuk memotret permasalahan yang dimiliki guru. Diagnosis dilakukan untuk penempatan pelatihan dalam *Peace Education*.
- 5) Evaluasi diri (*self assesment*) di awal program untuk menganalisa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sumber daya, kinerja dalam mencapai target dan hasil- hasil yang berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan, dan aspek lainnya.
- 6) Berdasarkan analisis tahap 5 (lima), maka dapat diidentifikasi kebutuhan, merumuskan visi, misi, dan tujuan dalam menyajikan pelatihan pembinaan

- profesi dan atau pelatihan pengembangan profesi.
- 7) Mempersiapkan perangkat dan instrumen pelatihan yang dibutuhkan.
 - 8) Menyediakan sumber daya, SDM pendamping atau ahli, kurikulum pelatihan, dan indikator pencapaian atau keberhasilan pelatihan.

Dalam melakukan perencanaan, analisis kebutuhan dan diagnosis guru menjadi prioritas. Meskipun demikian prioritas seringkali tidak dapat dicapai dalam periode jangka pendek program *Peace Education*. Oleh karena itu harus membuat strategi perencanaan dan pengembangan jangka panjang. Perencanaan jangka panjang diharapkan dapat digunakan sebagai strategi untuk memenuhi tujuan esensial. Melalui perencanaan jangka panjang, program pelatihan dalam *Peace Education* mampu mengidentifikasi perubahan pokok sebagai hasil dari kontribusi beberapa program dalam periode 1 (satu) tahun. Perencanaan jangka panjang dapat menggambarkan keberadaan dan kondisi natural strategi perencanaan. Guru perlu diyakinkan meskipun proses perbaikan atau pembinaan atau pengembangan membutuhkan waktu lama dan berkelanjutan, mereka tidak perlu khawatir untuk melaksanakannya, karena dibutuhkan waktu yang cukup untuk melaksanakannya. Sehingga pelaksanaan pelatihan dalam *Peace Education* tidak semata-mata berbasis waktu, tetapi lebih diutamakan berbasis masalah.

Pelaksanaan pelatihan dalam *Peace Education* sesuai dengan klasifikasi dan penempatan pelatihan dapat dibedakan dalam 3 (tiga) bagian dasar, yaitu proses *input*, transformasi, dan proses *output*. Proses pelaksanaan lebih

lanjut dijelaskan bab berikutnya.

Proses input meliputi pekerjaan *rekrutment*, seleksi, diagnosis hasil seleksi, dan selanjutnya mengumumkan hasil peserta pelatihan dalam *Peace Education*. Pengumuman dipandang perlu untuk memberikan kesempatan pada guru selaku calon peserta pelatihan mempersiapkan diri mengikuti kegiatan.

Pengelompokan peserta menentukan jumlah gugus pelatihan yang dibuka. Gugus pelatihan ditetapkan dari setiap indikasi dalam kelompok pelatihan yang ditetapkan. Proses transformasi merupakan kegiatan inti dalam pelatihan yang ditetapkan. Proses transformasi meliputi proses pendampingan, pembinaan, dan pengembangan profesi. Beragam strategi digunakan untuk melaksanakan proses tersebut. Guru yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan akan dilihat hasilnya melalui penilaian kinerja. *Pre-test* dan *post-test* diberikan sebelum dan setelah proses transformasi. Hasil yang diperoleh digunakan sebagai bentuk luaran guru setelah mengikuti pelatihan dan sebagai penilaian keberhasilan program pelatihan. Triangulasi keberhasilan guru diamati juga dengan hasil penilaian kepala sekolah, teman sejawat, dan peserta didik sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Hasil lain yang diharapkan tercapai dalam pelatihan ini adalah meningkatnya produktivitas guru, terutama dalam penelitian, pembuatan karya inovatif, dan pengembangan pembelajaran .

Ketika peserta pelatihan sudah dikelompokkan dalam gugus pelatihan, sesuai pelatihan masing-masing, maka dari proses identifikasi awal pada bagian input, perlu difokuskan pilihan ke dalam gugus pelatihan sesuai masing-

masing indikasi pelatihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Rencana kegiatan gugus pelatihan ditetapkan dengan memperhatikan masalah dan karakteristik gugus yang dibangun. Sebelum melaksanakan transformasi maka kegiatan pelatihan diawali terlebih dahulu dengan *pre-test*. Pada kegiatan transformasi terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu:

- 1) Tahap I: Menggali permasalahan lebih mendalam bersama peserta pelatihan serta menetapkan berbagai rencana pemecahan yang sesuai melalui *problem solving* dan atau *problem posing*.
- 2) Tahap II: Pembahasan berbagai alternatif pemecahan masalah secara teoritis maupun *best practice*.
- 3) Tahap III: Implementasi dan pengembangan hasil pemecahan masalah (Pendampingan).
- 4) Tahap IV: Refleksi dan tindak lanjut.
- 5) Tahap V: *Post-test* (evaluasi akhir).

Pelaksanaan pelatihan sesungguhnya tidak boleh mengganggu tugas profesi. Sehingga pembiayaan bukanlah masalah dasar bagi guru dalam melaksanakan pelatihan. Meskipun memang tidak bisa dipungkiri bahwa pelatihan tidak dapat berjalan maksimal jika tidak terdapat pembiayaan yang sesuai dengan kebutuhan. Penyusunan jadwal pelaksanaan tahap I s.d Tahap V dilakukan bersama-sama dengan guru untuk memberikan kesempatan waktu luang guru, dan atau waktu yang digunakan guru untuk pelatihan diluar tugas profesi. Alokasi waktu yang dibutuhkan yang sesuai adalah 8 (delapan) kali pertemuan

dengan 5 (lima) waktu merupakan tahapan utama, sedangkan 3 (tiga) waktu sisanya digunakan untuk cadangan. Berikut rangkuman dari beberapa tahapan yang sudah dipaparkan di atas seperti pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Langkah Kegiatan Pelatihan dalam Peace Education

Fase-fase	Perilaku	Waktu
Fase 1 Menyampaikan tujuan dan motivasi peserta	Menyampaikan semua tujuan yang ingin dicapai selama kegiatan dan memotivasi peserta	15 menit
Fase 2 Menyajikan informasi dan hasil diagnosis	Menyajikan informasi dan hasil diagnosis, berdiskusi mencari solusi melalui berbagai literasi	30 menit
Fase 3 Mengorganisasikan peserta kedalam kelompok-kelompok pendampingan	Menjelaskan kepada peserta bagaimana cara membentuk kelompok dan membantu setiap kelompok agar melakukan transisi efisien	30 menit
Fase 4 Melakukan pendampingan kelompok	Membimbing dan mendampingi kelompok sesuai dengan permasalahan yang dihadapi	30 menit
Fase 5 Evaluasi dan refleksi	Mengevaluasi hasil dan melakukan refleksi untuk perbaikan lebih lanjut.	15 menit

C. Indikator Capaian dan Pelaporan *Peace Education*

Seringkali guru mengalami masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, tetapi guru enggan mengemukakan permasalahan yang dihadapi. Kesulitan tersebut dapat berhubungan dengan konten keilmuan, atau kesulitan dalam aspek-aspek teknis metodologis (didaktik-metodik) yang menghasilkan pembelajaran dan bahan ajar kurang dipahami siswa. Keterbukaan guru terhadap orang lain terutama teman sejawat sangat penting dalam rangka perbaikan profesionalisme guru. Hasil *monitoring* dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah digunakan untuk peningkatan kualitas guru.

Analisis kinerja menggambarkan sebuah deskripsi pekerjaan guru yang harus dicapai untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan memisahkan tugas ke dalam porsi kerja individual, maka muncul definisi tentang sebuah cara atau jalan untuk mengimplementasikan visi dan misi sekolah melalui guru sebagai sumber daya pendidikan yang ada. Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi.

Peace Education dibangun sebagai wadah perbaikan seorang guru dalam mengembangkan diri melalui *reflective teaching* (pengajaran reflektif). Perbaikan yang dilakukan dalam rangka pembinaan dan pengembangan profesi. Indikasi keberhasilan pelatihan didasarkan pada ukuran standar yang ditetapkan.

BAB VIII

MODEL MANAJEMEN PELATIHAN *PEACE EDUCATION*

Manajemen *Peace Education* menganut fungsi manajemen POAC terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Dalam pelaksanaan atau implementasi, peran pemimpin sangat penting untuk mewujudkan *Peace Education* yang berkualitas membantu meningkatkan dan mengembangkan profesi guru.

Menurut Resmini, dkk (2006: 31), model adalah cara seseorang memandang sesuatu atau cara seseorang menjelaskan suatu fenomena. Model berguna untuk merumuskan langkah-langkah pencapaian suatu tujuan yang didasarkan pada pengetahuan secara teori maupun konteks. Resmini, dkk (2006: 61) mengemukakan, pembelajaran merupakan kegiatan guru dan siswa dalam mencapai tujuan. Dalam pembelajaran ada guru yang melaksanakan kegiatan mengajar dan ada siswa yang melaksanakan kegiatan belajar. Jadi, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Menurut Arends (2012: 46) model dalam sebuah pembelajaran mengacu pada pendekatan yang digunakan termasuk di dalamnya tujuan-tujuan pembelajaran, tahap-tahap dalam kegiatan pembelajaran, lingkungan pembelajaran dan pengelolaan kelas. Sudrajat (2008)

mengemukakan bahwa, model adalah sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mawadahi, menguatkan, dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoretis tertentu. Joyce (2009: 102) menyatakan, model adalah suatu perencanaan atau pola yang digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran di kelas untuk menentukan perangkat pembelajaran.

Istilah model dalam sebuah pembelajaran mempunyai makna yang lebih luas daripada strategi, metode, atau prosedur. Model mempunyai empat ciri khusus yang tidak dimiliki oleh strategi, metode, atau prosedur. Ciri-ciri tersebut antara lain:

- 1) Rasional teoritik yang logis, disusun oleh para pencipta atau pengembangnya.
- 2) Landasan pemikiran tentang apa dan bagaimana siswa belajar (tujuan pembelajaran yang akan dicapai).
- 3) Tingkah laku mengajar yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan dengan berhasil.
- 4) Lingkungan belajar yang diperlukan agar tujuan pembelajaran itu dapat tercapai (Shoimin, 2014: 68).

Joyce (2009: 102) mengemukakan, terdapat 5 (lima) komponen penting dari suatu model pembelajaran, yaitu:

- 1) Sintaks
- 2) Sistem sosial
- 3) Prinsip-prinsip reaksi
- 4) Sistem pendukung

5) tujuan/dampak pembelajaran langsung dan tidak langsung

Selanjutnya pelatihan dan pembelajaran yang mengelaborasi semua komponen dan kompetensi yang dimiliki siswa sebenarnya telah lama diselenggarakan di Indonesia sejak kurikulum 2013. Dalam rangka memaksimalkan guru sebagai sumber daya manusia profesional maka perlu dibina dalam suatu wadah organisasi profesi. Pengembangan profesi guru merupakan bentuk manajemen mandiri dari pembinaan sumber daya manusia tenaga pendidikan.

Untuk mencapai perdamaian, ajarkan perdamaian. *Peace Education* adalah jalur penting untuk mencapai budaya damai dan strategi penting untuk mencegah konflik kekerasan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mendidik para peserta pendidik, yang berada di sistem sekolah tentang dasar-dasar *Peace Education*, agar mereka dapat berfungsi sebagai agen perubahan yang dapat membantu mengubah pola pikir, hati, dan keinginan. Proses pembelajaran dari *Peace Education* dengan harapan memiliki peran penting dalam membangun masa kritis yang akan menolak kekerasan sebagai cara untuk menyelesaikan konflik dan yang akan menjunjung tinggi nilai-nilai penghormatan terhadap martabat manusia, keadilan, toleransi, antaragama dan pemahaman antar budaya dan kerjasama.

Pelatihan *Peace Education* berusaha menyajikan isi dan metode yang tepat agar menjadikan salah satu cara untuk membangun kapasitas generasi yang memahami konsep dan cinta perdamaian. Pelatihan *Peace Education* ini

melalui tiga tahap. Tahap *pertama* membangun iklim pelatihan dan terdiri dari kegiatan mengenal dan membuat pedoman kelompok secara kooperatif. Tahap *kedua* menyelidiki dasar pemikiran, isi dan proses pendidikan perdamaian. Hal ini memungkinkan para peserta untuk belajar tentang tema-tema dan isu-isu kunci perdamaian itu sendiri, sebagai persiapan untuk adaptasi mereka terhadap tingkat lingkungan kehidupan mereka sebagai pemuda/remaja. Terakhir, tahap *ketiga* membahas atribut sebagai siswa tentang *Peace Education* dan tantangan institusional di sekolah.

Manual pelatihan berisi beberapa sesi. Setiap sesi terdiri dari bagian-bagian berikut:

- 1) Judul sesi
- 2) Tujuan
- 3) Bahan yang dibutuhkan
- 4) Prosedur / kegiatan pembelajaran
- 5) Aplikasi, sesuai kebutuhan
- 6) Evaluasi/penilaian dilakukan di akhir keseluruhan pelatihan selama program berlangsung.

Sebagai suatu sistem pendidikan, maka dalam pendidikan juga terdiri dari unsur-unsur pendidikan yang selanjutnya akan dikelola melalui bidang-bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Unsur-unsur pendidikan yang akan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan atau diawasi tersebut antara lain meliputi:

- 1) Nilai-nilai karakter kompetensi lulusan
- 2) Muatan kurikulum nilai-nilai karakter
- 3) Pelaksanaan pendidikan karakter
- 4) Pengawasan pendidikan karakter

5) Manajemen pendidikan sebagai keharusan bagi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, berkaitan dengan Manajemen Pelatihan *Peace Education*, maka dapat dinyatakan yaitu merupakan tata cara mengurangi *bullying* dan mengembangkan kepribadian melalui keteladanan, penanaman kedisiplinan, pembiasaan, dan menciptakan suasana yang kondusif, serta integrasi, dan internalisasi.

Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* yang efektif memerlukan pendekatan komprehensif dan terfokus dari aspek guru sebagai "*role model*", disiplin sekolah, kurikulum, proses pembelajaran, manajemen kelas dan sekolah, integrasi materi karakter dalam seluruh aspek kehidupan kelas, kerjasama orang tua, masyarakat dan sebagainya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa *Peace Education* amat penting dilakukan sehingga diperlukan manajemen yang baik dalam lembaga sekolah. Kata manajemen sudah disinggung di awal sebagai sebuah keniscayaan sebuah lembaga atau organisasi. Tidak terkecuali suatu institusi pendidikan, maka untuk mencapai sebuah tujuan yang dicita-citakan haruslah diatur dengan sedemikian rupa supaya berjalan dengan efektif dan efisien.

Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* juga terdiri dari unsur-unsur pendidikan yang selanjutnya akan dikelola melalui bidang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan kata lain harus *dimanage*. Upaya dalam mengurangi *bullying* harus dilakukan dengan direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi. Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* menganut fungsi

manajemen POAC terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

Dalam mengurangi *bullying* tentu berkaitan dengan karakter, akan efektif jika terintegrasi dalam sebuah manajemen. Dengan kata lain, pendidikan karakter juga sangat terkait dengan manajemen. Manajemen pendidikan yang dimaksud adalah bagaimana pendidikan karakter direncanakan (*planning*), dilaksanakan (*actuating*) dan dikendalikan (*evaluation*) dalam kegiatan- kegiatan pendidikan di sekolah secara memadai.

Berdasarkan uraian di atas, tentang definisi Model Manajemen Pelatihan *Peace Education*, yaitu merupakan tata cara pengelolaan membentuk karakter dan mengembangkan kepribadian melalui keteladanan, penanaman kedisiplinan, pembiasaan, dan menciptakan suasana yang kondusif, serta integrasi, dan internalisasi. Peran pengelola pendidikan harus memperkokoh pemahaman terhadap empat pilar tersebut melalui langkah-langkah sesuai prinsip manajemen. Prinsip manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengawasan dan evaluasi yang baik, sehingga pendidikan karakter berjalan efektif.

Pemegang peran penting tersebut berada pada pemimpin sekolah bagaimana kepala sekolah dapat memanfaatkan keilmuan manajemen pendidikan dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah dalam mengurangi *bullying*, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan efektif dan efisien dengan sumber yang ada. Oleh karena itu, dalam menyukseskan pelaksanaan

Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* dalam mengurangi *bullying* di sekolah perlu dipilih kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen serta kepemimpinan yang tangguh, agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dalam mengurangi *bullying* di sekolah, juga dipengaruhi oleh perencanaan strategi sekolah, yang memungkinkan sekolah untuk memahami visi, misi, dan sarana-sarana prioritas pengembangan sekolah. Kemampuan manajemen seperti itu diperlukan dalam membangun kinerja kelembagaan sekolah, sehingga jajaran perencanaan tahunan (*annual planning*) sekolah dapat dilakukan lebih terarah dan terpadu, yang dimaksudkan dalam Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* dalam mengurangi *bullying* adalah suatu proses dari perencanaan, pelaksanaan pendidikan yang meliputi kegiatan perencanaan, sosialisasi, penanaman nilai-nilai pendidikan karakter hingga pengawasan pelaksanaan pendidikan yang ada di sekolah.

Dalam mengurangi *bullying* peserta didik, tentu kurikulum merupakan salah satu bagian dari manajemen pendidikan, dan kurikulum merupakan komponen manajemen pendidikan di sekolah. Dalam pendidikan, muatan kurikulum yang direncanakan, dilaksanakan dan diawasi tidak hanya dilaksanakan dalam kelas, namun perlunya diterapkan secara holistik (menyeluruh), baik dalam kegiatan eksplisit yang diterapkan dalam ekstrakurikuler, intrakurikuler dan kokurikuler dan pengembangan diri (Wiyani, 2012: 49).

Sebelum masuk dalam muatan kurikulum model manajemen pelatihan *Peace Education*, perlu diungkap sekilas mengenai pengertian kurikulum itu sendiri. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Bab 1 Pasal 1, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan (Bumi Aksara, 2003: 34).

Kurikulum sendiri merupakan ruh sekaligus *guide* dalam praktik pendidikan di lingkungan satuan sekolah. Gambaran kualifikasi yang diharapkan melekat pada setiap lulusan sekolah akan tercermin dalam racikan kurikulum yang dirancang pengelola sekolah yang bersangkutan. Kurikulum yang dirancang harus berisi tentang *grand design* pendidikan, baik berupa kurikulum formal maupun kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*). Kurikulum yang dirancang harus mencerminkan visi, misi dan tujuan sekolah yang berkomitmen terhadap pengurangan *bullying*.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education*, antara lain:

- 1) Mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan pendidikan yang berkaitan dengan *bullying*.
- 2) Merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.
- 3) Merumuskan indikator perilaku peserta didik.
- 4) Mengembangkan silabus dan rencana pembelajaran berbasis pendidikan pelatihan *Peace Education*.
- 5) Mengintegrasikan konten Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ke seluruh matapelajaran.
- 6) Mengembangkan instrumen penilaian pendidikan untuk mengukur ketercapaian program pendidikan.

7) Membangun komunikasi dan kerjasama sekolah dengan orang tua peserta didik.

Berdasarkan langkah-langkah di atas dapat dirangkum dalam sebuah sintaks pelaksanaan pelatihan seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Langkah Kegiatan Pelatihan dalam Peace Education

Fase-fase	Perilaku	Waktu
Fase 1 Menyampaikan tujuan dan motivasi peserta	Menyampaikan semua tujuan yang ingin dicapai selama kegiatan dan memotivasi peserta	15 menit
Fase 2 Menyajikan informasi dan hasil diagnosis	Menyajikan informasi dan hasil diagnosis, berdiskusi mencari solusi melalui berbagai literasi	30 menit
Fase 3 Mengorganisasikan peserta kedalam kelompok-kelompok pendampingan	Menjelaskan kepada peserta bagaimana cara membentuk kelompok dan membantu setiap kelompok agar melakukan transisi efisien	30 menit
Fase 4 Melakukan pendampingan kelompok	Membimbing dan mendampingi kelompok sesuai dengan permasalahan yang dihadapi	30 menit
Fase 5 Evaluasi dan refleksi	Mengevaluasi hasil dan melakukan refleksi untuk perbaikan lebih lanjut.	15 menit

Selanjutnya, dalam pelaksanaannya, kegiatan inti dari pelaksanaan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education*. Penerapan pendidikan di sekolah setidaknya dapat ditempuh melalui empat alternatif strategi secara terpadu.

- 1) Mengintegrasikan konten pendidikan model manajemen pelatihan *Peace Education* yang telah dirumuskan ke dalam seluruh mata pelajaran.
- 2) Mengintegrasikan pendidikan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ke dalam kegiatan sehari-hari disekolah.
- 3) Mengintegrasikan pendidikan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ke dalam kegiatan yang diprogramkan atau direncanakan.
- 4) Membangun komunikasi kerjasama antar sekolah dengan orang tua peserta didik.

Berikut adalah penjabaran setiap poin diatas dengan lebih rinci.

- 1) Mengintegrasikan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ke seluruh mata pelajaran

Pengintegrasian model manajemen pelatihan *Peace Education* ke dalam semua materi pembelajaran dilakukan dalam rangka mengembangkan kegiatan intervensi. Substansi nilai sesungguhnya secara eksplisit atau implisit sudah ada dalam rumusan kompetensi dalam standar isi, serta perangkat kompetensi masing-masing program pembelajaran di satuan pendidikan. Yang perlu dilakukan lebih lanjut adalah memastikan bahwa pembelajaran materi pembelajaran tersebut memiliki dampak instruksional, dan atau dampak pengiring dalam penurunan *bullying*.

Pengintegrasian nilai dapat dilakukan untuk satu atau lebih dari setiap pokok bahasan dari setiap materi pembelajaran. Seperti halnya sikap, suatu nilai tidaklah berdiri sendiri, tetapi berbentuk kelompok. Secara internal setiap nilai mengandung elemen pikiran, perasaan, dan perilaku moral yang secara psikologis saling berinteraksi.

Proses pengintegrasian nilai tersebut, secara khusus dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan metode pengembangan nilai-nilai yang tercantum dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui cara-cara sebagai berikut:

- a. Mengkaji Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) pada pendidikan dasar dan menengah, atau kompetensi program pembelajaran pada satuan pendidikan, atau standar kompetensi pendidikan non formal.
- b. Menentukan apakah kandungan nilai-nilai dan karakter yang secara tersirat atau tersurat dalam SK dan KD atau kompetensi tersebut sudah tercakup di dalamnya.
- c. Memetakan keterkaitan antara SK/KD/kompetensi dengan nilai dan indikator untuk menentukan nilai yang akan dikembangkan.
- d. Menetapkan nilai-nilai atau karakter dalam silabus yang disusun, dan mencantumkan nilai-nilai yang sudah tercantum dalam silabus ke RPP.
- e. Mengembangkan proses pembelajaran peserta

didik aktif yang memungkinkan peserta didik memiliki kesempatan melakukan internalisasi nilai dan menunjukkannya dalam perilaku yang sesuai.

- f. Memberikan bantuan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan untuk internalisasi nilai maupun untuk menunjukkannya dalam perilaku (Ulfiarahmi, 2015).

2) Mengintegrasikan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* ke dalam kegiatan sehari-hari di Sekolah:

a. Keteladanan

Keteladanan adalah merupakan sebuah sikap dan perilaku yang muncul dari hati nurani yang paling dalam, sehingga apa yang dilakukan tidak menyimpang dari kehendak Tuhan Yang Maha Esa dan norma-norma yang ada di tengah-tengah masyarakat (Hidayatullah, 2008: 40).

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan pada dasarnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku dalam suatu lingkungan tertentu. Dengan kedisiplinan dalam melaksanakan aturan dalam lingkungan atau kegiatan yang dilakukan secara rutin itu terdapat nilai-nilai yang menjadi tolak ukur tentang benar tidaknya sesuatu

yang dilakukan oleh seseorang. Bentuk kedisiplinan yang diberlakukan adalah merupakan sebuah usaha untuk membentuk karakter individu (Ramayulis, 2002: 172).

c. Mempraktekkan Disiplin Moral

Menciptakan dan menegakkan peraturan dan menjadikan peraturan tersebut sebagai sebuah kesempatan untuk menumbuhkan penalaran moral, kontrol diri dan sikap hormat yang sama terhadap siapa saja (Lickona, 1998: 96). Di samping itu juga diterapkan pendekatan-pendekatan komprehensif seperti mengajarkan nilai-nilai melalui kurikulum, menggunakan pembelajaran kooperatif, membangun nurani dalam bekerja dan menciptakan budaya moral yang positif di sekolah.

d. Pembiasaan

Secara etimologi pembiasaan asal kata "biasa". Dengan adanya prefiks "pe" dan sufiks "an" menunjukkan arti proses. Sehingga pembiasaan dapat diartikan dengan proses membuat sesuatu atau seseorang menjadi terbiasa (Arief, 2002: 110). Pembiasaan merupakan salah satu metode pendidikan yang sangat penting bagi anak, karena dengan pembiasaan inilah akhirnya suatu aktivitas akan menjadi milik anak di kemudian hari (Zain, 2002: 71-72). Pembiasaan yang baik akan membentuk sosok manusia yang berkepribadian baik, begitu pula sebaliknya pembiasaan yang buruk akan membentuk sosok manusia yang berkepribadian buruk.

Anak akan tumbuh dan berkembang sebagaimana lingkungan yang mengajarnya dan lingkungan tersebut juga yang menjadi kebiasaan yang dihadapinya setiap hari. Jika lingkungan mengajarnya dengan kebiasaan berbuat baik, maka kelak anak akan terbiasa berbuat baik dan sebaliknya jika seorang anak tumbuh dalam lingkungan yang mengajarnya berbuat kejahatan, kekerasan, maka ia akan tumbuh menjadi pelaku kekerasan.

Banyak perilaku yang merupakan hasil pembiasaan yang berlangsung sejak dini. Oleh sebab itu, tanggung jawab orang tua adalah memberikan lingkungan terbaik bagi pertumbuhan anak-anaknya, karena kenangan utama bagi anak-anak adalah kepribadian ibu dan bapaknya.

e. Menciptakan Suasana yang Kondusif

Terciptanya suasana yang kondusif akan memberikan iklim yang memungkinkan terbentuknya karakter. Oleh karena itu, berbagai hal yang terkait dengan upaya pembentukan karakter harus dikondisikan, terutama individu-individu yang ada di lingkungan itu (Hidayatullah, 2002: 53).

3) Membangun Kerjasama dengan Orang Tua/Wali Peserta Didik

Kerjasama dengan orang tua peserta didik, untuk mendapatkan hasil pendidikan yang baik, maka sekolah perlu mengadakan kerjasama yang erat dan harmonis antara sekolah dan orang tua peserta didik. Dengan adanya kerjasama itu, secara terperinci

setidaknya ada sepuluh cara yang dapat dilakukan orang tua dalam rangka mengembangkan karakter anak, di antaranya sebagai berikut:

- a. Menempatkan tugas dan kewajiban orang tua sebagai agenda utama.
- b. Pengetahuan dan pengalaman dari guru dalam hal mendidik anak-anaknya.
- c. Mengetahui berbagai kesulitan yang sering dihadapi anak-anaknya disekolah.
- d. Mengetahui tingkah laku anak-anaknya selama di sekolah, seperti apakah anaknya rajin, malas, suka membolos, suka mengantuk, nakal dan sebagainya.
- e. Belajar untuk mendengarkan anak.
- f. Terlibat dalam kehidupan sekolah anak.
- g. Memberikan hukuman dengan kasih sayang.
- h. Tidak mendidik karakter melalui kata-kata saja.
- i. Menggunakan bahasa karakter.
- j. Menyiapkan diri menjadi teladan yang baik (Zubaedi, 2002: 145-147).

Mutu lulusan di sekolah dan madrasah harus diperhatikan dan ditingkatkan menjadi lebih baik dan berkualitas. Charles Hoy dalam bukunya *Improving Quality in Education*, merumuskan kualitas pendidikan sekolah adalah pengawasan dari proses mendidik yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat peserta didik dalam suatu proses, dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh *stakeholders* yang membiayai proses atau *output* dari proses pendidikan (Hoy, 2000:10).

Sekolah bermutu adalah sekolah yang efektif, yang terdiri dari tatanan *input*, proses, *out-put* dan *outcome* (Miskel, 2008:91). *Input* pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap berproses yang sesuai dengan standar minimal nasional dalam bidang pendidikan. Proses pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. *Output* dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik, baik dalam bidang akademik dan non akademik tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap dalam dunia kerja maupun lembaga-lembaga yang membutuhkan lulusan tersebut dan *stakeholders* merasa puas terhadap lulusan dari lembaga pendidikan tersebut.

Hanson & Owen, mengaitkan aspek mutu lulusan pada hal-hal berikut: “*Quality is intellectual and manual skills, powers of reason and analysis, values, attitudes and motivation, creativity, communication skills sense of social responsibility and understanding of the world.* (Kualitas berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan manual, kekuatan nalar dan analisis, nilai, sikap, motivasi, kreativitas, keterampilan komunikasi, apresiasi kultural, memiliki tanggung jawab sosial serta memahami kebutuhan dunia) (Oyibade, 1981: 38).

Dengan demikian, madrasah bermutu adalah madrasah yang menerapkan rumusan sekolah efektif. Secara *out-put*, hasil yang diperoleh dari sekolah efektif adalah:

1) Dari Aspek Siswa

Lulusan yang dihasilkan adalah siswa yang memiliki prestasi akademik yang unggul, punya kreativitas, percaya diri, aspiratif, tidak ragu untuk mengemukakan pendapat, memiliki ekspektasi yang tinggi, selalu hadir dalam kegiatan, dan memiliki tingkat kelulusan yang tinggi.

Selain berprestasi tinggi, peserta didik juga memiliki karakter yang menjadi ciri khas sekolah. Peserta didik harus didorong untuk memupuk perilaku, baik berdasarkan keteladanan dan sistem nilai, seperti nilai-nilai kebenaran, iman, kejujuran, kerendahan hati dan menghindari kesombongan. Pengajaran harus dilakukan secara sensitif, sehingga perbedaan antara peserta didik diakui dan mereka dibantu untuk berkembang sesuai kemampuan dan kepentingan mereka sendiri (Palmer, 2001: 35).

2) Dari Aspek Guru

Sekolah yang bermutu memperhatikan kepuasan kerja guru, angka absen nol persen, dan pergantian atau memberikan amanah kepada guru untuk tugas-tugas tertentu. Guru merupakan ujung tombak pendidikan. Keberadaan guru menjadi aspek penting bagi keberhasilan sekolah, terutama bagi guru yang melaksanakan fungsi mengajarnya dengan penuh makna (*purposeful teaching*) (Triatna, 2006: 42). Guru yang kompeten di bidangnya, bekerja secara profesional, dan menjadi seorang yang serba bisa dan memiliki harapan tinggi terhadap profesi dan siswanya (*high expectation all round*). Guru juga menjadi

seorang komunikator yang menanamkan harapan kepada siswanya (*communicating expectation*), bergelut dengan ilmu pengetahuan serta menyenangi tantangan intelektual.

Implikasi model manajemen pelatihan *Peace Education* terhadap penurunan *bullying* didasarkan atas pemikiran bahwa para *administrator* dan manajer, dalam hal ini kepala sekolah perlu menemukan kerangka kerja yang muncul dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri yang diperkirakan dapat menopang mutu dan kinerja sekolah yang menjadi tanggung jawab mereka (Mantja, 2002: 33-34).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa model manajemen pelatihan *Peace Education* sebuah tahapan yang dijadikan sebagai alat untuk menerjemahkan konsep suatu ide/ gagasan atau teori kedalam dunia kongkret untuk diterapkan dalam kontekstual. Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* dapat merupakan tiruan dari suatu benda, system atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.

Mengikuti program Training *Soft Skill* dengan tema *Peace Education*, seorang siswa akan memiliki pemikiran kritis dan keterampilan memecahkan terhadap masalah-masalah yang muncul dikelas, guru dapat secara efektif mengelola perilaku kelas atau kemajuan siswa.

Keterampilan semacam itu dapat meningkatkan efektivitas

seorang guru, sehingga akan mencapai performance/kinerja yang baik dalam mendidik siswa.

GLOSARIUM

Pendidikan	Pengajaran, penelitian, dan pelatihan digunakan untuk meneruskan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan dari satu generasi ke generasi berikutnya pada sekelompok orang.
Urgensi	Sesuatu yang menjadi bagian atau memainkan peran utama atau unsur yang sangat penting.
Perdamaian	Segala hal yang membahas mengenai pencapaian kesejahteraan hidup manusia melalui keadilan dan kondisi damai.
Evaluasi	Proses ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan khusus telah berhasil, bagaimana perbedaan pencapaian tersebut dibandingkan dengan standar tertentu untuk menentukan adanya perbedaan, dan juga untuk mengetahui manfaat yang telah dicapai jika dibandingkan dengan harapan yang diinginkan.
Hakikat	Berkaitan menggunakan pemikiran & ungkapan sampai sebagai misalnya konvensi.

Indikator	Dimensi atau perpaduan dimensi yang mencerminkan informasi tentang proses, proyek, atau produk.
Manajemen	Proses penyusunan, penataan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengawasan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan.
Materi	Semua benda yang memiliki bobot dan memenuhi tempat disebut materi. Definisi materi mencakup semua objek yang dapat diamati dan diraba.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Askandar, Kamarulzaman (2006). *Budaya Perdamaian Budaya Kita*. Penang: REPUSM dan SEACSN
- Asthan, Carolyne, (2002). *Program Pendidikan Damai Di kabupaten langkat, Indonesia*. Jakarta: Unicef.
- Bajaj, M., & Chiu, B. (2009). Education for Sustainable Development as Peace Education. *Peace & Change*, 34 (4),441-455.
- Baldo, M. and Fumiss, E. (1998). *Integrating Life Skills into The Primary Curriculum*, New York, UNICEF
- Bar-Tal, D., and Rosen, Y. (2009). Peace Education in Societies Involved in Intractable Conflicts: Direct and Indirect Models, *Review of Educational Research*, Vol. 79, No. 2 (Jun., 2009), pp. 557-575. American Educational Research Association
- Bush, K.D. and Saltarelli, D. (2000). *The Two Faces of Education In Ethnic Conflict: Towards a Peace-Building Education for Children*. UNICEF Innocenti Research Centre, Florence.
- Bush, Kenneth (2004) *Commodification, Compartmentalization, and Militarization of Peacebuilding* (in *Buiding Sustainable Peace*), The University of Alberta Press, Canada.
- Bush, Kenneth (2008) *The Peace-building Role of Local Governments*, in *City Diplomacy*, VNG International, The Hague
- Boyd, W., O' Reilly, M., Bucher, D., Fisher, K., and Morton, A. (2010). *Activating The Teaching-Reseach Nexus in*

- Smaller Universities: Case Studies Highlighting Diversity of Practice. *Journal of University Teaching and Learning Practice*. 2/7: 31-43.
- Castetter, William. (2003). *The Personal Function in Educational Administration*. Third Edition. New York: Collier Mac Millan, Inc.
- Cherif, A., Overbye, D., and Stefurak, L. (2009). Developing a Paradigm for Academic Leadership Development. *Journal of Higher Education Management*. 24/1: 15-74.
- Crandall, J. (2001). *Keeping Us to Date as an ESL or EFL Professional*. Boston:
- Campell, S. (2011) Construing Top-down as Bottom-up: The Governmental Co-option of Peacebuilding –From Below, *vis-à-vis: Explorations in Anthropology*, Vol. 11, No. 1, pp.39-56, Diakses 8 September 2013, <http://vav.library.utoronto.ca/index.php/vav/article/view/14890>
- Castro, L, Navaro and Galece J Nario, (2010). *Peace Education: A Pathway to A Culture Peace*, Philipines: Center For Peace Education.
- Danesh, H.B. (2006). Towards an intergrative theory of peace education. *Journal of Peace Education, International Education for Peace Institute*. Vol. 3, No. 1, p. 56
- Diane Bretherton, Jane Weston and Vic Zbar (tanpa tahun) *Peace Education Curriculum Development in Post-conflict Contexts: Sierra Leone*
http://aiec.idp.com/uploads/pdf/Bretherton_Weston_p.pdf
- Dinas Kebudayaan dan Perwisata Di kabupaten langkat, (2012). *Laporan Pelatihan Berkarakter Bagi Guru Sekolah*.

- Banda Di kabupaten langkat: Dinas Kebudayaan dan pariwisata.
- Dupuy, K. E. (2008). *Education in Peace Agreements, 1989-2005*.
- Dirjend PMPTK. (2006). *Program for Strengthening in Service Teacher Training of Mathematics and Science Education at Junior Secondary Level*. Online at <http://74.6.146.244/search/cache?ei=UTF-8&ppeningkatan+mutu+guru>.(diunduh 20Maret 2009).
- Depdiknas. (2007). *Lampiran Permendiknas nomor 16 th. 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jakarta.
- Dirjend Ketenagaan Kemendiknas. (2008). *Pelatihan Pembelajaran*. Online at <http://Pelatihanpembelajaran.com>. (diunduh 24 Oktober 2010).
- Dirjend PMPTK. (2008). *Paket Pembelajaran Manajemen : Modul 1Profil Kebutuhan Guru*. Jakarta.
- Dirjend PMPTK. (2010). *Sertifikasi Guru dalam Jabatan : Buku 1 Pedoman Penetapan Peserta*. Jakarta.
- Dixon, P. And Reychler, Luc & Paffenolz, Diana (2001) *Building Peace: A Field Guide*, Lynne Rinner Publisher, United State of America.
- Dwiyanto, Agus. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia PustakaUtama.
- Fisher, R. (2006). The Scholarship of College Teaching: Reseach Opportunities in The New Millennium. *Journal of Teachingand Learning*. 4/1: 57-71.
- Freestone, R. and Wood, D. (2006). Exploring Strategies for Linking Reseach and Teaching. *Journal for Education in*

- The Built Environment*. 1/1:94-111.
- Garet, M. S. (2001). What Makes Professional Development Effective ? Result from a National Sample of Teachers. *American Educational Research Journal*. 38/4: 915-945.
- Gie, The Liang. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Glover. (2005). *Improving Learning*. Jakarta : Gramedia.
- Gregson, R. (2004). Teacher-Research: The Benefit and The Pit Falls. *Online Journal Professional Journal.pdf* : 1-14.
- Jones, J. J, and Walters, D. L. (2008). *Human Resource Management in Education*. Yogyakarta: Q-media.
- Kemendikbud. (2012). Hasil UKG Online. www.infoukgkemendikbud.go.id. (diunduh 10 Desember 2021).
- Kisbiyanto, M. (2008). *Bunga Rampai Penelitian Manajemen Pendidikan*. Semarang : Rasail.
- Kitchen, M., and Jeurissen, M. (2006). Teacher Research as Tesol Professional Development: a Case Study. *New Zealand Journal of Teachers'work*. 3/1:33-41.
- Kurniawan, Agung. (2005) *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Lamb, J., Cooper, T., and Warren, E. (2007). Combining Teaching Experiments and Professional Learning: Conflict between Research and Teacher Outcomes. *Mathematics Education Research Journal*. 19/3: 73.
- Looy, B. V., Dierdonck, R. V., and Gemmel, P. (2003). *Service Management: An Integrated Approach*. New York: PrenticeHall Inc.
- Lopes, C. J. (2012). Continuing The Professional Development of Language Teachers. *Education Reform*

- in Professional Educational Practice-Educational Reseach International*. Venezuela: Hindawi Publishing Corporation.
- Metens, P., and Flowers, O. (2003). Leader for Movement: Professional Preparation and Development of Middle Level Teachers and Administrators. *Journal Professional Development Greenwich*. 3/1: 145-160
- Murniati, N. A. N. (2013). Pengembangan Model Pembinaan Profesionalisme Guru IPA SMP melalui Manajemen *Peace education* MGMP. *Disertasi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Park, S. Oliver, J. S. Johnson, T. S., Garaham, P., & Opprof, N. K. (2007). Colleagues Roles in The Professional Development of Teachers: *Result from a Reseach Study of National Board Certification Teaching and Teacher Education*. 368-369.
- Pearce, J. and Robinson Jr., R. B. (2009). *Manajemen Strategis*. Jakarta : Salemba.
- Pelonis, P., Cherif, A., and King, L. (2009). Preparing High School Students for College Success: a College and High School Leadership Collaborative. *Journal of Higher Education Management*. 24/1: 68-77.
- Phelps. A. J., Lee, C., (2003). They Power of Practice: What Students Learn from How We Teach. *Journal of Chemical Education*. 20/7: 829-832.
- Poerwopoespito, Oerip S. dan Utomo, Tatag. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan (Solusi Melalui*

- Pengembangan Sikap Mental*). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Price, J. and Valli, O. (2005). Preservice Teacher Becoming Agents of Change. *Journal Teacher Education*. 56-72.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. dan Murni, S. (2009). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2001). Analisis Kinerja Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Gramedia.
- Roof, L. M., and Kreutter, C. A. (2010). The TPRS Puzzle: Effective Story Telling in a LOTE Classroom. *Online Journal for Teacher Research Networks*. 12/1:10-14.
- Ryan, O. H. (2010). Leading with Passion and Knowledge: The Principal as Action Researcher. *Online Journal for Teacher Research Networks*. 12/1:1-2.
- Safari, I. (2011). Pengembangan Model Pembinaan Profesionalisasi Guru Pendidikan Jasmani di SD melalui Lesson Study berbasis KKG. *Jurnal Metodik Didaktik*. Bandung: UPI Bandung. 12/2/Oktober 2011.
- Santyasa. (2007). Keberadaan dan Kepentingan Pengembangan Model Pelatihan untuk Pembinaan Profesi Guru. *Laporan Penelitian*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesa Bali.
- Sergiovanni, M. (2004). Supporting Teacher Professional. *Higher Educational Journal*. 2 : 51.
- Setiono, Agus et al. (2004). *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Obor

Indonesia.

- Siagian, Sondang P. (2009). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snyders, A. R, Mc. Leod, T. C., and Sauers, E. L. (2007). Defining, Valuing and *Peace educational* Outcomes Assesment in Professional and Post Athletic Professional Training Education Programs. *Athletic Training Educational Journal*,2/25:31 - 41.
- Sofiraeni, R. (2011). Model Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru IPA SMP melalui Lesson Study Berbasis MGMP. *Disertasi*. Bandung: UPI Bandung.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performances*. USA: Amazon Publishing.
- Stoll, K., and Fink, J. (1996). *Changing our School: Lingking School Effectivenes and School Improvement*. Buchingham: Open University Press.
- Stremmel, A., Fu, D.Y., and Hill, J. (2002). The Transformation of self in early Childhood Teacher Education. *Journal of Development and Education Greenwich*. 7:253-70.
- Suparlan. (2006). *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta : Hikayat Publishing.
- Taube, S. (2010). Guiding Teachers in Conducting Action Reseach. *Online Journal <http://finderarticle.com>*. 1-8. (diunduh 1 Januari 2011).
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wether, W. B., and K., Davis. (1996). *Human Resources and*

- Personel Management*, New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Wilke, R. A. (2007). The Influence of Teacher Research Experience on Elementary Teachers "Thinking and Instruction". *Journal of Elementary Science Education*. 19/1: 25-43.
- Young, R. B., and Edwards, M. C. (2006). Important Element of The Student Teaching Experience in Agricultural Education : A Comparison of Cooperatif Teachers and Student Teacher Perceptions. *Journal of Southern Agricultural Education Reseach*. 56/1 : 89-100.
- Yuwono, Ismantoro Dwi. (2011). *Memahami Berbagai Etika Profesi & Pekerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Zamroni. (2001). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.
- Zohar, T. (2002). Changing The Face of Teacher Education in Israel: Training Reflective Professional Teacher-a new Integrated Model. *Journal of Teacher Education, Dilemma and Prospeect London Uk and USA*. 251-262.

INDEKS

- B**
budaya, vii, ix, 3, 4, 6, 7, 9,
10, 13, 15, 18, 24, 26, 29,
30, 31, 32, 33, 35, 44, 47,
52, 54, 55, 68, 81, 90
buku, ii
- E**
efektif, 3, 6, 16, 19, 27, 45,
48, 52, 57, 63, 64, 66, 83,
84, 93, 94, 96
ekonomi, 1, 9, 10, 12, 13,
14, 15, 18, 22, 23, 24, 25,
26, 29, 31, 32, 46, 47, 55,
57
- H**
Horizontal, 18, 19
- I**
identitas, 19, 20, 26
- K**
konflik, 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9,
11, 12, 13, 14, 15, 18, 20,
21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,
29, 30, 31, 34, 35, 39, 47,
51, 53, 55, 56, 57, 58, 59,
61, 81
kontroversi, 5
- L**
lembaga, 5, 8, 12, 16, 25,
28, 32, 44, 58, 66, 83, 93,
95
- N**
negatif, 6, 9, 10, 11, 12, 14,
15, 20, 22, 24, 43
- P**
pendidikan, vii, ix, 1, 2, 3,
4, 5, 6, 7, 8, 13, 16, 26, 27,
29, 30, 31, 32, 33, 34, 35,
37, 41, 44, 46, 47, 48, 51,
52, 53, 54, 56, 57, 58, 59,
60, 61, 62, 63, 66, 67, 69,
77, 82, 83, 84, 85, 86, 87,
88, 89, 91, 92, 93, 94, 95,
113, 116
peran, 5, 6, 32, 34, 48, 54,
69, 79, 81, 84, 97
perdamaian, 1, 2, 3, 4, 5, 6,

7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,
15, 21, 22, 23, 24, 25, 26,
27, 28, 29, 30, 31, 33, 34,
35, 37, 41, 44, 46, 47, 48,
49, 51, 52, 53, 56, 57, 58,
62, 81

R

ragam, 1, 9

S

struktural, 2, 17, 18, 44, 55,
56, 57

T


toleransi, 3, 7, 29, 33, 35,
47, 81

TENTANG PENULIS



Sri Ramadhani    .Sri Ramadhani, lahir di Stabat 21 Agustus 1978. Kandidat Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Medan Sumatera Utara. Menyelesaikan S1 Psikologi Universitas Medan Area tahun 2001 & Melanjutkan Magister Psikologi di Universitas Medan Area selesai tahun 2010. Bekerja sebagai Kepala Sekolah SMK PABAKU STABAT 2001- Sekarang. Dosen tetap di Prodi Psikologi Universitas Sari Mutiara Indonesia 2010-sekarang. Dosen tidak tetap di Politeknik Negeri Medan 2017- sekarang. Konselor Calon Pengantin di BKKBN Binjai Sumut 2018-2021. Ahli Psikologi di P2TP2A Langkat 2018-2020. Ahli Psikologi di KOGANA (Komunitas Siaga Bencana) KOGANA SUMUT 2021- Sekarang. Minat Penelitian pada Psikologi Pendidikan & Manajemen Pendidikan. Dapat dihubungi melalui e-mail ramadhanisyarifin@gmail.com.



Zainuddin    Meraih gelar Dr di IKIP Bandung Indonesia bidang Administrasi Pendidikan. Meraih gelar professor tahun 2005 bidang administrasi Pendidikan di Universitas Negeri Medan, Sumatera Utara Indonesia Jl. William Iskandar

Medan Pasar V Medan, Sumatera Utara. Mata kuliah yang diajarkan Metodologi Penelitian, Supervisi Pendidikan, Kepemimpinan, Filsafat Ilmu, Manajemen SDM, Pendekatan Sistem, Manajemen Sekolah. Dapat dihubungi di email : zaindjaros@gmail.com



Nasrun    Mendapat gelar Dr di Universitas Negeri Medan bidang ilmu manajemen Pendidikan. Saat ini mendapat gelar professor di Universitas Negeri Medan Jl. William Iskandar Medan Pasar V Medan, Sumatera Utara. Mata Kuliah yang diajarkan Perkembangan Peserta Didik, Teori Kepemimpinan, Psikologi Pendidikan, Perilaku Organisasi. Dapat dihubungi di email : nasrun.nst@gmail.com.



Dr. DAHRUL AMAN HARAHAHAP, S.Pt, SE, MM, MPd. Penulis di lahirkan di Simandiangin, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara pada tanggal 17 September 1983. Penulis merupakan anak ke 2 dari 9 bersaudara. Pendidikan di mulai dari SDN 117491 Labuhanbatu Selatan, MTS Darul Falah Labuhanbatu Selatan, MAS Darul Falah Labuhanbatu Selatan, Sarjana Peternakan (SPT) Universitas Sumatera Utara, Sarjana Ekonomi (SE) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Magister Manajemen (MM) Universitas Dr. Soetomo Surabaya,

Magister Pendidikan (M.Pd) Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Jogjakarta. Meraih Gelar Doktor Pendidikan (Dr) Universitas Negeri Medan.

Penulis diawali berkarir sebagai dosen di Universitas Riau Kepulauan, kemudian menjadi Dekan FKIP Universitas Riau Kepulauan Batam, Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Universitas Riau Kepulauan selama 2 periode dan Ketua BPSMI (Badan Pembina Seni Mahasiswa Indonesia) Propinsi Kepulauan Riau.

Tahun 2017 Penulis dipindahkan tugas ke Yayasan Universitas Labuhanbatu dan melanjutkan perkuliahan Program Doktor di Universitas Negeri Medan. Penulis menjadi tim penyatuan Perguruan Tinggi dibawah naungan Yayasan Universitas Labuhanbatu (STIE, STIH, AMIK, STIPER, STKIP Labuhanbatu). Penulis menjadi Wakil Rektor I Bidang Akademik di Universitas Labuhanbatu. Tahun 2020 Di tugaskan menjadi Ketua Tim pendirian kampus Institut Teknologi dan Sains Padang Lawas Utara dan di percaya menjadi Rektor di Institut Teknologi dan Sains Padang Lawas Utara, setelah itu menjadi ketua Tim Pendirian Politeknik Pembangunan Mandailing Natal sampai Januari 2023. Penulis juga menjadi konsultan dalam pendirian beberapa perguruan tinggi dan penambahan program studi , sekarang penulis menjadi Ketua Yayasan Aman Cendekia Center.



BUDI FEBRIANI, S.Pd.,M.Pd, Penulis dilahirkan di Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 26 Februari 1982. Pendidikan dimulai dari SDN 112144 Rantauprapat Labuhanbatu, SMPN3 Rantauprapat Labuhanbatu, SMUN 4 Rantauprapat Labuhanbatu, S1 Universitas Negeri Medan jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, S2 UMN Al Washliyah Medan jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia. Saat ini tinggal di Perumnas Urung Kompas, Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu. Selama duduk dibangku pendidikan Perguruan Tinggi penulis juga aktif di dunia Organisasi Kampus seperti Pers Kreatif Unimed sebagai *Reporter*, HMI Komisariat FBS UNIMED sebagai Ketua Bidang PTKP, Dewan Perwakilan Mahasiswa UNIMED sebagai Wakil Sekretaris.



Syafrida Hafni, S.Pd.I., M.S dilahirkan di Langga Payung, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara pada tanggal 26 juni 1986. Merupakan anak ke dua dari empat bersaudara. Pendidikan dimulai dari SDN 115505 Ujung Lombang Labuhan Batu Selatan, MTS Bustanul 'Ilmi Labuhan Batu Selatan, MAS Atthohiriyah Labuhan Batu. Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris (S.Pd.I), Magister Sastra (M.S).

Penulis mengawali karir sebagai dosen di Universitas Alwasliyah Labuhan Batu (UNIVA) dan merupakan dosen juga di Sekolah Tinggi Agama Islam Barumun Raya (STAIBR) Sibuhuan, Kabupaten Padang Lawas. Sekarang sebagai dosen tetap di Institut Teknologi dan Sains Padang Lawas Utara (ITS Paluta) Kabupaten Padang lawas Utara sampai sekarang.

TENTANG EDITOR



Dr. Ir. Darwin, S.T., M.Pd., IPM adalah dosen fakultas teknik dengan kajian dominan pada manajemen pendidikan, vokasi dan bidang teknik sipil di Universitas Negeri Medan. Selain mengajar program sarjana, magister dan doktor sejak tahun 1991, juga telah berpengalaman menjalankan tugas tambahan untuk mendukung kinerja akademik.

Pengalaman profesional pada proyek konstruksi, antara lain (1) *Consultant services for Civil Work Specialist and Building Administration System* kerjasama JICA (Japan International Cooperation Agency) dengan Dinas Cipta Karya Sumatera Utara pada *The Project on Building Administration and Enforcement Capacity Development for Seismic Resilience (2012-2013)*; (2) Direktur PT. Surya Laksana pada Pembangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sampit Kalimantan (*owner Wilmar*), *Re-run PKS* dan *Fatty Acid* di Tanjung Morawa dan Kuala Tanjung (*owner Sumatra Plantation*) (2010-2012); (3) *Team Leader and Education Planning and Management Specialist* pada *Consultant Services for School and District Capacity Building - Decentralized Basic Education Project (DBEP)* (Rehabilitasi 677 sekolah atau 2.379 ruang kelas) kerjasama PT Mitra Lingkungan Duta Consult & Associates DHV Consultant - Netherland dengan Asean Development Bank (ADB) - the Royal Government of the Netherlands, and Ministry of National Education of Republic of Indonesia; (4) *Regional*

Independent Monitor (RIM) (Region V Maluku dan Papua) Central Independent Monitoring Unit (CIMU) - British Council - pada Project Monitoring and Evaluating School Improvement Grant Program II (SIGP-II) (2003-2004); (5) *Team leader* pada Program SIWU pemberdayaan perempuan, pada proyek fisik pengaspalan jalan, pembangunan jembatan, dan drainase di Kab. Deli Serdang, Kerjasama Pusat Studi Wanita (PSW) Universitas Negeri Medan dengan Dinas Cipta Karya dan Pemberdayaan Perempuan Bappeda Tk. I Medan Sumatera Utara (2000); (6) Konsultan Pengawas Lapangan pada Proyek Konstruksi Pencetakan Sawah Baru 511 ha di Kabupaten Agam (Sumbar), kerjasama PT. Umitat Dlanor dengan Dinas Pertanian - Provinsi Sumatera Barat (1991); (7) Surveyor Sipil pada Proyek Pemetaan dan Pengembangan Fisik Kampus IKIP Padang berdasarkan SK Rektor IKIP Padang (sekarang Universitas Negeri Padang) (1989-1990).

Pengalaman profesional pada proyek non-konstruksi, antara lain (1) Konsultan Ahli Pendidikan untuk peningkatan mutu tata kelola pendidikan dan pendampingan mutu TK, SD, SMP, dan SMA Yayasan Pendidikan Pusaka Abadi, Teluk Gong Jakarta Utara (2004-2005); (2) Tim Evaluator pada Evaluasi Monitoring Wilayah Pengungsian di Indonesia, Kerjasama *International Organization for Migration* (IOM) dengan Kemenkumham Republik Indonesia (2004); (3) Konsultan Pendidikan pada Yayasan Budha Tzu Chi Internasional pada pendirian dan pembinaan KB/TK, SD, SMP, SMK, PKBM Paket A, B, C di Jakarta (2002-2007); (4) *Master Trainer* pada *School Improvement Grant Program II* (SIGP-II) di 60

Kabupaten/Kota Indonesia, Kerjasama Direktorat SMP Kemdiknas RI dengan World Bank (2002-2003).

Pengalaman profesional bidang manajerial, antara lain (1) Wakil Direktur II Bidang Keuangan, Aset, Ketenagaan dan Umum pada Pascasarjana Universitas Negeri Medan (SK Rektor Unimed) (2018-2026); (2) Sekretaris Komisi 3 Bidang Keuangan, Aset dan Ketenagaan Senat Universitas Negeri Medan (SK Rektor Unimed) (2018-2026); (3) Ketua Pusat Penjaminan Mutu (PPM) Universitas Negeri Medan (SK Rektor Unimed) (2017-2018); (4) Ketua Program Studi S2 Administrasi Pendidikan & S2 Kepengawasan - Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan. (SK Rektor) (2014-2018).

Tim Adhoc Pengembangan Universitas, antara lain (1) Sekretaris Tim Persiapan Unimed menuju Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (2022-2023); (2) Ketua Pelaksana AIPT Unimed (SK Rektor) (2013-2016); (3) Panitia Nasional Program Sarjana Mendidik di Daerah Terdepan, Terluar dan Tertinggal (SM-3T) di Kemendikbud - Pintu 1 Senayan Jakarta (2016-2018); (4) Fasilitator SPMI dan Fasilitator Audit Mutu Internal (AMI) Perguruan Tinggi disertifikasi Direktur Penjamu - Kemenristekdikti (sejak 2019); (5) Koordinator Tim Penyusun Draft Statuta Unimed (Permenristekdikti No. 96 /2016); (6) Koordinator Tim Penyusun Draft OTK (Organisasi dan Tata Kerja) Unimed (Permendikbud No. 148/2014); (7) Koordinator Bidang Organisasi dan Ketatalaksanaan pada Tim Reformasi Birokrasi Internal (RBI) dan Narasumber Zona Integritas (ZI) Unimed (2017-2022); (8) Wakil Ketua Tim Teknis Persiapan Pengajuan Status PK-BLU Unimed ke Kemenkeu

(2018); (9) Koordinator Tim Pengembangan Tatakelola Unimed (2018-2019); (10) Ketua Tim Penyusun Proposal Perluasan Area Kampus Unimed (161,24 ha); (11) Tim EKA PTS, TA dan narasumber tetap bidang tatakelola, SPMI dan AMI di lingkungan LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara.

Pengalaman organisasi, antara lain (1) Sekretaris Umum Forum Penjaminan Mutu (FPM) BKS PTN-Wilayah Barat (SK Ketua BKS PTN Wil Barat) (2018-2020); (2) Ketua Umum Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) DPD Sumatera Utara (2019-2023); (3) Anggota Organisasi Profesi “Persatuan Insinyur Indonesia (PII).

Penghargaan Satyalancana Karya Satya, Kepres RI No. 103/TK/Thn 2021, atas kesetiaan dan tanggung jawab kepada negara selama 30 tahun menjadi PNS, Nomor Sertifikat: 496/4/2021, Tanggal: 22 Sept 2021.



Manajemen *Peace Education* di Sekolah

Sekolah-sekolah yang selama ini telah berhasil melaksanakan penumbuhan pendidikan karakter dengan baik dijadikan sebagai praktik baik dan menjadi contoh untuk disebarluaskan ke sekolah-sekolah lainnya. Melalui program ini diharapkan para peserta didik memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kompetensi akademik yang utuh dan terpadu, sekaligus memiliki kepribadian yang baik sesuai norma-norma dan budaya Indonesia. Pada tataran yang lebih luas, Penumbuhan Model Manajemen Pelatihan *Peace Education* diharapkan menjadi budaya sekolah.

Buku ini dapat berguna bagi semuanya dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan bagi kami maupun para pembaca. Model manajemen pelatihan *Peace Education* ini lebih menekankan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara seimbang yang bisa terinternalisasi di pendidikan dasar hingga menengah.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

REFERENSI

ISBN 978-623-408-383-5



ISBN 978-623-408-388-0 (PDF)



Harga P. Jawa Rp. 65.000,00