



Prof. Thomas Suyatno

*MENCEGAH KONFLIK
ANTARORGAN
YAYASAN
&
ANTARA PENGURUS
YAYASAN & PIMPINAN
PERGURUAN TINGGI*

I. Latar Belakang Konflik

a. Yayasan

Konflik terjadi antarorgan: Pembina, Pengawas, Pengurus.

b. Yayasan & Perguruan Tinggi

Konflik terjadi pada salah satu atau semua organ dengan pimpinan perguruan tinggi (PT).

c. Perguruan Tinggi

Konflik terjadi antara pimpinan puncak PT (rektor, ketua, direktur) dengan pimpinan/pihak/sivitas akademika lainnya. Tetapi dapat juga terjadi antardosen, antartendik, antara dosen dan tendik, antarmahasiswa, antara dosen dan mahasiswa, dll.

II. Penyebab Utama Terjadinya Konflik

- a. Tingkah Laku Oknum yang Kurang Bertanggung Jawab
- b. Ketidaktahuan Mengenai Undang-Undang Tentang Yayasan
- c. Tradisi Lama Yang Sudah Melekat

III. Yayasan Milik Siapa

Secara eksplisit siapa yang dianggap memiliki yayasan memang tidak tertera dalam UU tentang Yayasan, namun dapat disimpulkan dari beberapa ketentuan dalam pasal-pasal sebagai berikut, yaitu Pasal 1 butir 1, Pasal 9 ayat (1), dan Pasal-Pasal 62, 64, 65, 66, 67, dan 68.

Pasal 1 butir 1: “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota”.

Pasal 9 ayat (1): “Yayasan didirikan oleh satu orang atau lebih dengan memisahkan sebagian harta kekayaan pendirinya, sebagai kekayaan awal”.

Pasal 62: “Yayasan bubar karena jangka waktu seperti ditetapkan dalam AD berakhir, tujuan tidak atau sudah tercapai, atau karena putusan pengadilan”.

Pasal 64, 65, 66, 67: Pemberesan kekayaan Yayasan dilakukan dengan likuidasi oleh likuidator yang ditunjuk.

Pasal 68: “Kekayaan sisa hasil likuidasi diserahkan kepada Yayasan lain yang mempunyai maksud dan tujuan yang sama dengan yayasan lain yang dibubarkan atau diserahkan kepada Negara”.

Dari penjelasan pasal-pasal di atas secara implisit dapat disimpulkan bahwa yayasan bukan milik pendiri atau Pembina, tetapi sudah menjadi milik masyarakat.

IV. Strategi Pengelolaan Konflik

Tujuan pengelolaan konflik (*conflict management*) yang efektif adalah:

- a. tidak terjadi eskalasi;
- b. pemecahan masalah: fokus pada masalah nyata;
- c. tidak terjadi personalisasi konflik;
- d. penciptaan solusi inovatif: *out of the box*;
- e. tidak kehilangan peluang untuk membangun hubungan antarpihak;
- f. pencapaian tujuan (visi, misi, renstra).

V. Strategi Pengelolaan Konflik

Pendekatan yang dapat ditempuh di dalam pengelolaan konflik:

- a. accommodation;*
- b. Avoidance;*
- c. Collaboration;*
- d. Competition; dan*
- e. Compromise.*

Pendekatan kolaborasi dalam konflik internal PTS dan antara PTS-Yayasan lebih baik daripada pendekatan lainnya.

Secara empiris,
strategi
pengelolaan
konflik dapat
dilakukan
dengan cara-cara
yang berikut.

a. *Negosiasi*

b. *Fasilitasi*

c. *Mediasi*

d. *Arbitrase*

VI. Pencegahan Konflik

1

a. Meminimalisasi
konflik

2

*b. Emotional
intelligent*

3

c. Silaturrahim

4

d. Norma
konstruktif

Penutup



Setiap pihak perlu memahami anatomi konflik. Konflik tidak selalu berkonotasi negatif, misalnya *conflict manangement*. Untuk itu, perlu pengembangan norma konstruktif untuk pencegahan/antisipasi terjadinya konflik.

Kolaborasi dan *win-win solution* harus menjadi dasar dalam solusi konflik. Dalam penanganan konflik maka pendekatan informal (antara lain melalui mediasi dan arbitrase) perlu dikedepankan (sebelum litigasi).

*Thank You
and
God Bless
You!*

Email:
thomas.suyatno@
yahoo.com