Available online at website :

<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/index/index>

Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning

|  |
| --- |
| **MANAJEMEN KONFLIK PADA PRAJA** **IPDN KAMPUS SUMATERA BARAT****Decky Dwi Utomo**IPDN Kampus Sumatera BaratE-mail: decky\_dwi@ipdn.ac.id  |
| Submit: …. Februari 2021, Revisi: …. Februari 2021, Approve: …. Februari 2021 |
| **Abstrak**Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis serta mendeskripsikan manajemen konflik pada organisasi keprajaan/kemahasiswaan Manggala Korps Praja (MKP) IPDN Kampus Sumatera Barat. Riset ini merupakan riset kualitatif deskriptif. Pengumpulan informasi riset menggunakan angket terbuka yang disebar secara langsung. Informan riset berjumlah 52 orang anggota MKP IPDN Kampus Sumatera Barat. Hasil penelitian menampilkan bahwa konflik yang kerap dirasakan mahasiwa ialah konflik dengan atasan dan sesame anggota MKP. Aspek yang mempengaruhi manajemen konflik pada MKP terdiri dari faktor dominan yang menunjang penyelesaian konflik terdapat 2 ialah perasaan tidak aman serta ikatan pertemanan. Aspek dominan yang menghambat penyelesaian konflik terdapat 2 ialah karakter yang berbeda (keras kepala, egois, tidak kooperatif) serta munculnya emosi dan perasaan gengsi serta sungkan. Manajemen konflik yang kerap digunakan praja organisasi MKP yakni dengan berdiskusi membandingkan tujuan serta agenda organisasi.**Keywords:** Manajemen Konflik, IPDN, Praja, MKP |

**Abstrak**

The purpose of this study was to analyze and describe conflict management in Manggala Korps Praja (MKP) IPDN West Sumatera Campus. This research was a descriptive qualitative research. This study used open-ended questionnaires as the data collection technique which were distributed among the participants. The researcher asked 52 students of MKP IPDN West Sumatra Campus to take a part in this study. The results showed that most of students had conflict with their superiors and fellow MKP members. The conflict management was affected by some dominant factors; the insecurities of the students and their friendship (stubbornness, selfishness and uncooperative behaviour) as well as the emotion and hesitation among them. The conflict management that was commonly used by MKP organization staff is discussions to compare the goals and agenda of the organization.

**Keywords:** Conflict Management, IPDN, Praja, MKP

**PENDAHULUAN**

Institut Pemerintahan Dalam Negeri merupakan Lembaga Pembelajaran Kedinasan

yang berada dalam naungan Kementerian Dalam Negeri serta otonomi Daerah yang bertujuan untuk mencetak ataupun menciptakan aparat ataupun Pamong Praja yang bermutu unggul, mempunyai kompetensi serta jati diri kepamongprajaan, dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, memahami ilmu pengetahuan serta teknologi, serta bisa mendayagunakan sumber daya intelektual meningkatkan kinerja sehingga bisa menghadapi peluang, tantangan serta pertumbuhan global yang semakin pesat sehingga mewujudkan Sumber Daya Manusia ((SDM) aparatur pemerintahan yang handal serta bisa mewujudkan penerapan *Good Governance*.

 Sehubungan dengan hal tersebut dimasa pendidikan di Kampus IPDN praja IPDN pada masa perkuliahan sudah dibeka

Keberadaan kader pemerintahan bagaikan pamong serta pelayan masyarakat jadi sangat berarti serta strategis, perihal ini sejalan dengan pergantian paradigm di bidang pemerintahan yang menyebabkan pergantian mendasar bagi penyelenggaraan pemerintahan pada waktu yang hendak tiba. Oleh sebab itu aparatur pemerintahan dituntut buat responsive, proaktif serta berorientasi kepada pelayanan warga( public service) mengarah terwujudnya kesejahteraan warga.

Praja IPDN memiliki tantangan cukup besar karena dituntut untuk dapat terjun langsung dalam melayani masyarakat. Praja IPDN sebagai praja IPDN yang menuntut ilmu di perguruan tinggi mempunyai bermacam kedudukan sebagi agen pergantian, bagaikan kontrol sosial dan pemimpin masa depan (Ramadhan, 2015). Kasus ataupun konflik dapat dirasakan oleh siapa saja termasuk praja IPDN sebab manusia dalam kehidupan sosial kerapkali dihadapkan dengan konflik. Dikala di rumah ataupun waktu bekerja, konflik sangat umum terjalin serta itu perihal yang susah dihindarkan (Mughal &amp; Khan, 2013).

Institut Pemerintahan Dalam Negara ialah suatu lembaga pembelajaran kedinasan kepamongprajaan pencetak kader- kader aparatur pemerintahan. (baca: Selayang Pandang IPDN) Secara sangat sederhananya, apabila AKPOL merupakan pencetak kader- kader polisi yang bertugas buat melindungi keamanan serta kedisiplinan Negeri Kesatuan Republik Indonesia, dan AKMIL merupakan pencetak kader- kader tentara yang bertugas buat melindungi kedaulatan Negeri Kesatuan Republik Indonesia, hingga IPDN merupakan pencetak kader- kader pemerintahan, PNS, para birokrat, yang bertugas buat menghasilkan kesejahteraan di Negeri Kesatuan Republik Indonesia. Ya, AKPOL, AKMIL serta IPDN ialah pilar pembelajaran kader di Negeri Kesatuan Republik Indonesia, yang memiliki beban serta tugas yang sangat berarti dalam eksistensi sesuatu Negeri, sebab ketiga lembaga pembelajaran kedinasan itu wajib melindungi 3 pilar utama dalam sesuatu Negeri, pilar dasar, fondasi utama, dari terdapatnya sesuatu Negeri ialah: Keamanan, Kedaulatan serta Kesejahteraan. Percayalah tanpa terdapatnya ketiga dasar itu suatu Negeri tidak hendak sanggup buat bertahan lama ataupun apalagi buat hanya berjalan tegak.

Sekarang ini disiplin ilmu pemerintahan tidak lagi dimonopoli oleh IPDN, banyak juga Perguruan Tinggi lain yang membuka jurusan Ilmu Pemerintahan, nilai lebih dari IPDN adalah IPDN merupakan salah satu perguruan tinggi kedinasan, yang itu berarti seluruh biaya pembelajaran/pendidikan ditanggung oleh Negera serta partisipan didiknya apabila nanti lulus akan diangkat menjadi pegawai negara sipil di Kementerian Dalam Negeri dengan penempatan di area seluruh wilayah Indonesia, dengan golongan kepangkatan III/a. Tidak hanya itu, dari segi kurikulum, IPDN menganut kurikulum JarLatSuh (Pengajaran, Pelatihan serta Pengasuhan) ini- lah nilai lebih yang hingga kapanpun tidak hendak sempat dapat kita temui di akademi besar yang lain yang sediakan displin ilmu pemerintahan (kecuali di Provinsi kalbar). Dengan kurikulum JarLatSuh, hingga apa yang dididik di IPDN tidak cuma terfokus pada sisi kognitif semata ataupun cuma terbatas pada kemampuan teoritis belaka hendak namun merata ataupun komprehensif pada kognitif, apektif serta psikomotorik. Sebab jadi seseorang pegawai negara sipil yang baik pasti tidak cuma wajib memahami displin ilmunya saja, hendak namun pula wajib ditunjang dengan kemampuan aturan- aturannya, keahlian dalam pemerintahan dan perilaku serta akhlak yang baik. Itu-lah yang coba buat dicoba di IPDN, seluruh faktor dididik secara intensif serta pas sehingga nantinya betul- betul dapat berguna serta jadi seseorang birokrat yang profesional. Sederhananya, ilmu pemerintahan yang ditawarkan di IPDN merupakan ilmu pemerintahan terapan serta pelatihan dan penanaman perilaku yang baik bagaikan seseorang birokrat, sebab seseorang birokrat wajib memiliki perilaku seseorang birokrat seutuhnya, wajib dan sanggup menguasai apa yang diucap dengan “hierarki (baca: Keluarga Besar IPDN).

Atas dasar pemikiran seperti itu, organisasi keprajaan/kemahasiswaan di IPDN agak berbeda dengan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi yang lain. Di IPDN organisasi keprajaan/kemahasiswaan ataupun organisasi senatnya disebut dengan Manggala Korps Praja, disingkat MKP. MKP ialah organisasi praja IPDN/ praja di IPDN bagaikan fasilitas praktikum pemerintahan wilayah. MKP merupakan BEM hendak namun tidak murni independen semacam BEM di universitas yang lain, sebab MKP masih terikat dengan prosedur, kultur serta struktur yang terdapat di IPDN. MKP dibangun semirip bisa jadi dengan pemerintahan wilayah, sebab tujuan utama dibentuknya MKP tidak cuma bagaikan fasilitas berorganisasi untuk praja hendak namun jauh dari itu, diharapkan praja pula sanggup buat berlatih senyatanya dengan jabatan- jabatan, tanggung jawab, tupoksi serta kondisi apabila nanti sudah lulus serta bertugas bagaikan pegawai negari sipil, entah itu di pusat ataupun di wilayah.

Organisasi MKP terdiri dari Manggala Korps Praja yang terdapat di IPDN Kampus Pusat Jatinangor serta Sena Manggala Korps Praja yang terdapat di tiap IPDN Kampus Daerah (Jakarta, Sumatera Barat, Kalimantan Barat, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, serta Papua). Pimpinan dalam MKP merupakan Gubernur Praja yang terdapat di Kampus Pusat serta bertugas di Provinsi MKP, dengan demikian tiap Kampus Wilayah ialah bagian dari Provinsi MKP sehingga diucap dengan Sena MKP yang dipandu oleh seseorang Bupati Praja. Sekali lagi, pengaturan, nama, serta tupoksi dan azas yang digunakan oleh MKP, entah itu di Provinsi MKP ataupun di Sena MKP, seluruhnya diatur sedemikian rupa, semirip bisa jadi dengan pemerintahan wilayah dengan dasar hukumnya merupakan Peraturan Rektor IPDN No 11 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi serta Tata Kerja Manggala Korps Praja IPDN, dengan ruang lingkup tugas yang dispesifikan pada area warga praja di area kampus IPDN.

Direktur IPDN Kampus Sumatera Barat melalui Bagian Administrasi Keprajaan memfasilitasi para praja membentuk organisasi praja IPDN Kampus Sumatera Barat dalam wujud Sena Manggala Korps Praja Institut Pemerintahan Dalam Negari Kampus Sumatera Barat cocok dengan amanat Peraturan Rektor IPDN Nomor. 08/2010. Dimulai dengan dipilihnya terlebih dulu DPPD (Dewan Perwakilan Praja Wilayah) yang setelah itu membentuk KPUD (Komisi Pemilihan Universal Wilayah), hingga dilakukan-lah pemilihan Bupati serta Wakil Bupati Praja IPDN Kampus Sumatera Barat secara langsung.

Dari serangkaian aktivitas diatas, hingga warga praja IPDN Kampus Sumatera Barat sedikit banyaknya sudah belajar buat berdemokrasi secara baik dan benar, namun dalam suatu organisasi tentu tidak lepas dari berbagai masalah dan konflik.. Bagi Walgito (2010) konflik yakni keadaan dimana 2 orang ataupun lebih ataupun kelompok tidak setuju hendak sebagian perihal yang bersangkutan dengan kondisi ataupun aktivitas yang tidak memiliki kesamaan. Dalam organisasi terdapat bermacam berbagai wujud konflik, ialah konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik sesama anggota kelompok, konflik antar kelompok, dan konflik antar organisasi (Wirawan, 2010). Konflik sangat wajar dirasakan oleh praja yang tergabung dalam organisasi MKP sebab terletak dalam jalinan kelompok dengan jangka waktu yang lumayan lama. Terdapatnya keragaman dalam organisasi tidak menutup kemungkinan kalau dalam penerapannya timbul bermacam- macam konflik (Rahmawati, 2017).

Riset yang dilakukan oleh Reftia (2014) menarangkan kalau konflik yang kerap dialami oleh praja IPDN aktivis yakni, 1) konflik dengan sesama praja IPDN aktivis, 2) konflik dengan praja IPDN non aktivis( universal) 3) konflik dengan pimpinan kampus, 3) konflik dengan dosen, 4) konflik dengan orangtua, 5) konflik dengan aparat keamanan semacam polisi serta satpam, 6) konflik dengan warga serta, 7) konflik dengan pacar. Konflik- konflik tersebut merupakan konflik interpersonal serta intrapersonal. MKP ialah salah satu organisasi yang mempunyai rasa solidaritas yang besar serta rasa kekeluargaan yang sangat kental., dalam sebuah organisasi yang terdiri dari bermacam berbagai orang (Setiawan&amp; Fajar, 2015).

Manggala Korps Praja disingkat MKP, adalah organisasi perangkat daerah sebagai sarana praktikum organisasi pemerintahan daerah, bagi Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Manggala Korps Praja juga merupakan senat praja IPDN (organisasi keprajaan) di lingkungan IPDN.

Manggala Korps Praja mempunyai Struktur Organisasi dan Tata Kerja disesuaikan dengan Organisasi Pemerintahan Daerah. Dasar hukum yang mengatur Organisasi dan Tata kerja MKP sebagai sebuah organisasi keprajaan/kemahasiswaan juga sekaligus sebagai sebuah sarana pembelajaran langsung mengenai praktek kerja nanti dilapangan, diatur dalam Peraturan Rektor IPDN No 11 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Manggala Korps Praja IPDN.

MKP Kampus Pusat menggunakan sistem atau tata kerja serta struktur organisasinya adalah sebagai berikut :

1. Manggalapati;
2. Sekretariat MKP;
3. Sekretariat DEMUSPRA;
4. Inspektorat Praja;
5. Dinas;
6. Badan;
7. Biro;
8. Kantor;
9. Sena/kota MKP Kampus Pusat;
10. Wira pada Kampus Pusat;dan
11. Dharma pada kampus Pusat.

Sedangkan untuk organisasi yang ada di tiap-tiap Kampus Daerah perangkat organisasi Sena MKP Kampus daerah adalah :

1. Senapati;
2. Sekretariat MKP;
3. Sekretariat DEMUSPRADA;
4. Inspektorat Praja;
5. Dinas;
6. Badan;
7. Kantor;
8. Wira pada Kampus Daerah;dan
9. Dharma pada Kampus Daerah.

Dalam organisasi MKP yang terdiri atas berbagai sub bagian sehingga membuat suatu bagian dengan bagian lain saling berhubungan pastinya ada banyak tekanan yang dialami semacam tuntutan kedudukan berbagai sub bagian, terdapatnya kedudukan ganda, tim yang tidak berjalan dengan baik, lamanya pembuatan properti pementasan, hambatan keuangan dan gedung tempat pementasan berlangsung. Perihal itu menimbulkan terbentuknya konflik antara sutradara, pemain ataupun regu produksi (regu balik layar) sehingga memunculkan adu mulut antara kedua belah pihak yang berselisih serta apalagi berujung terbentuknya perdebatan. Permasalahan yang pernah terjalin yakni perdebatan antara bupati praja dengan dengan salah satu anggota.

Praja IPDN terutama utama dalam organisasi MKP memerlukan metode supaya konflik yang dialami bisa cepat diatasi dengan metode yang adaptif ialah dengan wawancara yang dicoba penulis pada anggota MKP. Wirawan( 2010) menarangkan kalau manajemen konflik ialah proses dimana pihak yang ikut serta konflik ataupun pihak ketiga menyusun suatu strategi konflik buat mengatur konflik supaya dapat menghasilkan resolusi yang diharapkan. Konflik bisa berkembang jadi destruktif bila tidak dikelola dengan baik, hendak namun bisa jadi konstruktif bila ditangani dengan baik. Setelah itu aspek yang pengaruhi gimana seorang memanajemen konflik yakni anggapan menimpa konflik, anggapan, harapan, komunikasi, otoritas, pengalaman, tipe kelamin, kecerdasan emosiaonal, karakter, budaya organisasi, suasana konflik serta posisi dalam konflik. Bisa disimpulkan bahwa aspek internal serta eksternal jadi aspek yang bisa pengaruhi manajemen konflik.

Gottman serta Korkoff (dalam Kurdek, 1994) mengatakan secara garis besar terdapat 2 manajemen konflik ialah manajemen konflik yang konstruktif yang meliputi positive problem solving (kompromi serta perundingan) dan manajemen konflik destruktif yang meliputi conflict engagement( melanda dan lepas kontrol, withdrawl (menarik diri) serta compliance (menyerah serta tidak membela diri).

**METODE**

Riset ini memakai tata cara kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan informasi pada riset ini memakai kuesioner terbuka yang berisi 10 persoalan yang dibagikan kepada 23 praja IPDN yang tergabung dalam organisasi MKP dengan memakai metode purposive sampling dengan kriteria informan ialah a) Praja IPDN, b) anggota aktif organisasi MKP sepanjang 6 Bulan.

Analisis informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan a) mengumpulkan informasi riset, b) melaksanakan reduksi informasi dengan mengkoding informasi serta mengkategorisasikan informasi tersebut, c) melaksanakan display informasi, data dianalisi secara deskripsi ( Bungin, 2007).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Riset ini bertujuan buat menguasai serta mendiskripsikan manajemen konflik pada praja IPDN aktivis organisasi keteateran. Sehingga dari hasil riset ini bisa dikenal bagaimana latar belakang konflik yang dialami Praja dalam organisasi MKP, manajemen konflik yang digunakan Praja serta faktor- factor yang mempengaruhi manajemen konflik praja.

Konflik tidak bisa dihindari di antara manusia. Ketika dua atau lebih entitas sosial (yaitu,individu, kelompok, organisasi, dan negara) berhubungan satu sama laindalam mencapai tujuan mereka, hubungan mereka mungkin menjadi tidak sesuai atautidak konsisten (Rahim, 2017) . Terdapat dua sudut pandang terakait konflik ialah sudut pandang positif dan sudut pandang negatif. Sudut pandang positif berkomentar kalau konflik merupakan sesuatu hal yang normal terjalin dalam kehidupan sosial dan suatu permasalahan yang wajib lekas dituntaskan. Sebaliknya pemikiran negatif berkomentar bahwa konflik terjalin sebab terdapatnya perbandingan komentar antara dua pihak ataupun lebih serta bisa memunculkan perpecahan kelompok sehingga tercipta kelompok-kelompok yang silih berselisih. Jawaban yang dominan dalam riset ini berkomentar kalau konflik ialah sesuatu perihal yang negatif karena memunculkan perbandingan komentar antara satu pihak dengan pihak lain serta bisa memunculkan perpecahan kelompok ialah sebesar 71%. Perihal ini cocok dengan yang dikemukakan oleh Robbins&amp; Judge( 2008) kalau ada dua pandangan yang berbeda ialah pemikiran tradisional kalau konflik bisa merugikan dan wajib dihindari dan pemikiran ikatan manusia dimana konflik dapat tingkatkan kinerja orang serta ialah perihal yang normal.

Praja dalam organisasi MKP dalam penyelenggaraan kegiatan atau rapat berkonflik antara lain dengan pimpinan, sekretari dan anggota. Pada riset tadinya yang di informasikan oleh Reftia( 2014) konflik yang terjalin pada praja IPDN aktivis merupakan konflik dengan sesama praja IPDN baik aktivis ataupun non aktivis organisasi, pimpinan kampus, dosen, tenaga pengamanan, orangtua, warga serta pacar. Sebaliknya dalam riset ini menciptakan kalau praja IPDN pula dapat berkonflik dengan pimpinan regu (pimpinan kelompok serta pengasuh) serta diri sendiri.

Konflik yang sangat dominan terjalin pada praja ialah konflik dengan sesama anggota kelompok serta konflik dengan ketua dan sekretariat lembaga ialah sebesar 88%. Wujud konflik yang sangat sedikit dirasakan oleh Praja yakni konflik dengan dirinya sendiri serta orang tua ialah sebesar 4%. Pernyataan ini cocok dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2010) kalau dalam organisasi bisa timbul konflik intrapersonal (konflik dalam diri individu sendiri), konflik interpersonal (konflik antara orang dengan orang lain yang mencuat sebab perbandingan orang tercantum perilaku, karakter, nilai dan perbandingan yang lain), konflik sesama anggota kelompok, konflik antar kelompok (terjalin diantara anggota regu yang berbeda) serta konflik antar organisasi. Perihal ini menampilkan kalau konflik interpersonal ialah wujud konflik yang sering dirasakan praja.

Sumber terbentuknya konflik yang dirasakan praja angota MKP antara lain diakibatkan terdapatnya perbandingan komentar dan pola pikir yang berbedabeda, komunikasi yang kurang baik, ketidakdisiplinan tugas, silih ketergantungan, menuntaskan tugas antar anggota, ketidakjelasan tugas yang diberikan, ketidaksamaan tujuan serta karakter yang berbeda( keras kepala, egois, tidak dapat mengendalikan emosi). Jawaban sangat dominan diakibatkan sebab pola piker dan komentar yang berbeda- beda ialah sebesar 46% serta sangat sedikit menjawab diakibatkan sebab ketidaksamaan tujuan sebesar 2%. Perihal ini cocok dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2010) kalau konflik diakibatkan oleh pola pikir dan perbandingan komentar yang berbeda- beda dalam mencapi tujuan, komunikasi yang kurang baik, watak karakter orang yang berbeda- beda, tujuan yang berbeda, silih ketergantungan satu sama lain dalam tugas, dan ketidakjelasan tugas serta wewenang yang diberikan. Riset ini pula sesuaidengan temuan Rahmawati ( 2017) kalau sumber pemicu konflik merupakan komunikasi yang tidak baik, banyak aktivitas tiap- tiap anggota, perbandingan pemikiran serta keegoisan yang belum dapat terkontrol. Perihal ini menampilkan kalau perbandingan komentar atau pemikiran jadi aspek utama sumber terbentuknya konflik.

Ulasan berikutnya ialah menimpa faktor- faktor yang memengaruhi manajemen konflik pada praja. Saat sebelum menuntaskan suatu konflik, praja IPDN dalam organisasi MKP melakukan berbagai pertimbangan dengan mencari terlebih dahulu inti kasus( mencari asal usul pemicu terbentuknya konflik), memandang sudut pandang lawan terhadap konflik, pola komunikasi (perihal yang hendak disampaikan dikala menuntaskan konflik), suasana serta keadaan (bila suasana gaduh hendak sulit menuntaskan konflik), akibat yang hendak terjalin kedepannya( regu tidak berjalan baik serta pementasan tidak cocok harapan) serta karakter (keras kepala, tidak kooperatif). Jawaban yang kerap timbul ialah beberapa 23% melaksanakan pertimbangan dengan mencari inti kasus ataupun asal usul terbentuknya konflik sehingga dapat dikenal pemicu konflik secara jelas dan cara penyelesaian yang sepatutnya digunakan. Mengenali sudut pandang lawan terhadap konflik pula ialah perihal yang kerap dicoba praja IPDN sehingga bisa dikenal seberapa jauh anggapan lawan serta pengetahuan lawan terhadap konflik. Terkait hal ini sesuai dengan uraian Wirawan (2010) mengenai aspek yang mempengaruhi manajemen konflik ialah anggapan menimpa konflik (jika menyangka konflik merupakan perihal yang kurang baik hendak menekan lawan, bila baik akan lebih toleran), pola komunikasi (proses interaksi antara pihak berjalan baik atau kurang baik), karakter (seorang yang berani, berambisi, aktif hendak cenderung memenangkan konflik dibanding orang yang penakut serta pasif), Situasi konflik (kala seorang mengalami konflik dalam posisi susah untuk dimenangkan). Statment ini sejalan dengan Pickering( 2006) salah satu hal yang mempengaruhi manajemen konflik yakni pengetahuan meliputi pengetahuan terhadap kasus yang dialami, seberapa jauh orang lain mengetahui komentar orang serta pengetahuan orang tentang suatu yang dikenal orang lain. Perihal ini menampilkan berartinya melaksanakan analisa terhadap permasalahan yang terjalin saat sebelum melaksanakan aksi berikutnya supaya memperoleh hasil yang di idamkan.

Perihal yang menunjang penyelesaian konflik meliputi aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal yang menunjang penyelesaian konflik berupa perasaan tidak aman (risau, merasa bersalah, pilu) yang mencuat dalam diri orang serta kerap dialami praja IPDN ialah sebesar 29%. Aspek eksternal dominan dalam riset ini merupakan ikatan pertemanan yang telah terjalin lumayan lama ialah sebesar 31%. Factor menunjang penyelesaian konflik antara lain perilaku kooperatif, pola komunikasi serta kemampuan menganalisis konflik.

Setelah itu aspek internal yang membatasi penyelesaian konflik adalah karakter yang berbeda- beda (tidak kooperatif, gampang tersinggung, keras kepala serta sebagainya), munculnya perasaan gengsi, sungkan dan emosi yang susah dikendalikan serta perbandingan anggapan dalam menjawab kasus dari tiap- tiap pihak yang ikut serta konflik. Aspek internal yang menghambat penyelesaian konflik sangat dominan ialah karakter yang berbeda- beda dan munculnya perasaan gengsi, sungkan dan emosi yang susah dikendalikan yang mana keduanya memperoleh hasil yang sama ialah sebesar 40%. Sedangkan aspek eksternal yang membatasi penyelesaian konflik merupakan sulitnya membiasakan waktu buat silih berjumpa menuntaskan konflik serta adanya pengaruh dari orang lain yang membagikan masukan entah itu baik ataupun buruk menimpa kasus yang lagi terjalin.

Manajemen konflik yang kerap digunakan oleh praja IPDN adalah berdiskusi 4 mata ialah sebesar 70%. Lewat dialog 4 mata ini mereka dapat saling berdiskusi serta mengenali pemicu konflik, silih bertukar pendapat, melobi serta melaksanakan pendekatan demi menuntaskan konflik secara baik- baik. Perihal ini berkaitan dengan hasil riset Mardianto&amp; Purnamaningsih ( 2000) kalau dalam organisasi terjalin ikatan yang erat dan mendalam dan memiliki solidaritas yang besar sebab diakibatkan bukan cuma sebab intensitas interaksi saja, tetapi pula sebab dalam sesuatu aktivitas mereka merasa senasib serta memiliki tujuan dan efek yang sama. Sehingga kala di antara mereka timbul konflik mereka juga hendak berkompromi terhadap konflik tersebut dan berupaya menuntaskan kasus secara bersama. Perihal ini menampilkan rata-rata praja IPDN memakai style manajemen konstruktif.

Akibat positif pasca manajemen konflik antara lain terdapatnya perasaan lega serta bahagia, ikatan pertemanan jadi akrab kembali, permasalahan menjadi menurun, berfungsi kepada orang ataupun kelompok, biasa saja, tugas regu berjalan baik, serta memperoleh ilmu. Sangat dominan menanggapi munculnya perasaan bahagia serta lega ialah sebesar 39%. Sebaliknya akibat negatif pasca manajemen konflik merupakan perasaan tidak aman, ikatan pertemanan jadi renggang, regu tidak berjalan baik, konflik tidak terselesaikan serta belum sempat hadapi.

Sangat dominan menanggapi munculnya perasaan tidak aman serta resah yaitu sebesar 47%. Dalam riset ini menciptakan kalau akibat positif maupun negatif yang dialami oleh informan lebih kepada aspek internal yang dialami oleh orang.

**PENUTUP**

Bersumber pada hasil analisis informasi serta ulasan riset mengenai manajemen konflik pada praja IPDN dalam organisasi MKP, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada dua pemikiran positif serta negatif mengenai konflik. Pemikiran positif menimpa konflik ialah konflik ialah perihal yang normal didalam kehidupan organisasi serta perihal yang wajib lekas dituntaskan. Sebaliknya pemikiran negatif berbentuk terdapatnya perbandingan komentar serta bisa memunculkan perpecahan kelompok. Wujud konflik yang dirasakan praja IPDN dalam organisasi MKP merupakan konflik interpersonal ialah dengan sutradara serta pimpinan penciptaan serta konflik dengan sesama anggota satu regu. Konflik yang dirasakan oleh praja IPDN dalam organisasi MKP cenderung diakibatkan oleh komentar dan pola pikir yang berbeda- beda. Aspek yang mempengaruhi praja IPDN dalam menuntaskan suatu konflik, praja IPDN cenderung melakukan pertimbangan dengan mencari inti kasus ataupun asal usul penyebab terbentuknya konflik serta mengira-ngira gimana sudut pandang lawan terhadap konflik. Aspek pendukung penyelesaian konflik yang sangat kerap timbul adalahmencuat rasa ketidaknyamanan, risau serta merasa bersalah dan sebab hubungan pertemanan yang telah terjalin. Aspek penghambatan yang dirasakan adalah karakter yang berbeda- beda serta munculnya rasa sungkan, gengsi serta emosi kala akan menuntaskan konflik. Akibat positif serta negatif dalam menuntaskan konflik, praja IPDN dalam organisasi MKP cenderung merasakan aspek internal seperti kala praja IPDN sukses dalam menyelesaikan konflik hendak merasa bahagia, lega, serta senang. Sedangkan kala kandas dalam menyelesaikan konflik praja IPDN merasa tidak lezat hati, pilu serta merasa bersalah.

Manajemen konflik yang digunakan praja IPDN dalam organisasi MKPM meliputi manajemen konflik konstruktif ialah perundingan, berdiskusi 4 mata, musyawarah serta manajemen destruktif ialah mengalah serta menjauh. Praja IPDN cenderung memakai manajemen konflik dengan berdiskusi empat mata. Riset ini diharapkan bisa membagikan pengetahuan mengenai manajemen konflik pada praja IPDN serta bisa jadi bahan rujukan dalam melaksanakan riset selanjutnya.

**REFERENSI**

Arifin, B. S. (2015). Dinamika kelompok. Bandung: CV Pustaka Setia.

Bungin, B. (2007). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana.

Family, 56(3), 705–722. <https://doi.org/10.2307/352880>

Mardianto, A., Koentjoro, & Purnamaningsih, H. E. (2000). Penggunaan manajemen konflik ditinjau dari status keikutsertaan dalam mengikuti kegiatan pecinta alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Jurnal Psikologi, (2), 111–119. Retrieved from <https://doi.org/10.22146/jpsi.7003>

Mughal, M. R., & Khan, M. (2013). Impact of conflict and conflict management on organizational performance. International Journal of Modern Business Issues of Global Market, 1(3), 1–19. Retrieved from <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35946224>

Pickering, P. (2006). How to manage conflict kiat menangani konflik. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Rahim, M. A. (2017). Managing Conflict in Organizations. In *Managing Conflict in Organizations*. https://doi.org/10.4324/9780203786482

Rahmawati, D. (2017). Gaya manajemen konflik mahasiswa aktivis organisasi HIMA PPB FIP UNY. Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling, 3(8), 410-428. Retrieved from <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/fipbk/article/view/8437/0>

Reftia, M. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi.(Skripsi) Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2013). Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall.

Universitas. Lensa Kajian Kebahasaan, Kesusastraan Dan Budaya, 7(1), 81– 92. Retrieved from <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/lensa/article/view/2259/pdf> Walgito, B. (2010). Psikologi kelompok. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wirawan. (2010). Konflik dan manajemen konflik teori, aplikasi dan penelitian. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.