



Available online at website :
<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/index/index>
Journal Public Administration, Business and Rural Development Planning

PENGELOLAAN TANAH WAKAF PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SOLOK

(Study Kasus Kecamatan Kubung)

Arnal Yanuardi¹, Yeni M²

^{1,2}STIA LPPN Padang

E-mail: arnal.yanuardi@gmail.com

Submit: 10 September 2020, Revisi: 17 September 2020, Approve: 22 September 2020

Abstrak

The results of the observations illustrate that the existence of waqf in Kubung District is only used for the construction of mosques, prayer rooms, schools, and social institutions in the form of orphanages and nursing homes, while in the implementation of registration of land waqf from wakif is through the Office of Religious Affairs in Kubung District and forwarded to the Head of Bimas Islam at the Office of the Ministry of Religion of Solok Regency. The forms of Waqf Land Management in Kubung District, Solok Regency are: 1) Problems in the management of Waqf Land in Kubung District, Solok Regency. The problem of waqf management in Kubung District is still the existence of waqf land that has not been certified due to constraints on Nazhir in the management of land certificates that do not exist, this is because Nazhir does not carry out his duties in accordance with existing laws. The practice of productive waqf itself has not been carried out because it is constrained by nazhir who does not know about productive waqf, 2) The strategy for managing waqf land in Kubung sub-district, Solok district, is only intended for the construction of worship facilities, so the results achieved from waqf land that are currently managed are not maximized because has not been managed productively due to Nazhir's knowledge of productive waqf so that the managed waqf land has not been able to prosper the people in the area around the district of Kubung..

Keywords: Management, waqf

1. Pendahuluan

Praktik Tanah wakaf masih bersifat konvensional atau lebih dikenal sistem kepercayaan, masyarakat hanya menyerahkan kepada tokoh masyarakat atau orang yang kredibel dan mampu untuk mengelola wakaf dengan sistem kepercayaan atau di bawah tangan. Faktor kepercayaan dan rasa ta'dzim terhadap orang yang ditokohkan menjadi proses peralihan dari tanah yang tadinya berstatus Hak Milik menjadi Tanah Wakaf. Praktik semacam ini tentunya sangat rentan terhadap risiko yang akan dihadapi oleh masyarakat, karena faktor legalitas tanah wakaf hanya di bawah tangan dan hanya berdasarkan kepercayaan saja. Sehingga dalam berbagai kasus Tanah wakaf tidak terpelihara sebagaimana mestinya, beralih fungsi, terlantar atau beralih ketangan pihak ketiga dengan cara melawan hukum. Keadaan demikian sangatlah merugikan masyarakat, karena tanah wakaf tidak akan berjalan sebagaimana mestinya dan tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Kabupaten Solok memiliki masyarakat yang mayoritas memeluk agama Islam, Dalam segala urusan baik dalam hal 'ubûdiah maupun muamalah, masyarakat sangat berpegang teguh pada syari'at Islam. Bagi mereka hukum Islam merupakan pondasi atau dasar bagi setiap

pola perilakunya. Begitu juga dalam hal perwakafan. Mayoritas hanya berpedoman rasa kepercayaan dan lillahi ta'ala dengan harapan mendapat berkah dan rida dari Allah Swt. Sehingga tidak sedikit dari mereka yang mewakafkan tanahnya dengan cara lisan tanpa memperdulikan pentingnya legalitas tanah wakaf itu sendiri. Imbasnya memunculkan beberapa permasalahan dalam perwakafan. Ada dampak positif dan negatif yang timbul sebagai akibat daripada wakaf sebagai ibadah lillahi ta'ala. Dampak positifnya adalah perbuatan tersebut murni dilandasi oleh rasa iman dan ikhlas sematamata pengabdian kepada Allah Swt. Dampak negatifnya adalah kegiatan wakaf tersebut dianggap sebagai kejadian yang tidak perlu diketahui apalagi diumumkan kepada orang lain. Akibatnya, wakaf semakin sulit untuk diidentifikasi secara pasti. Kondisi yang demikian ini tentunya menjadikan masalah dalam hal status tanah wakaf itu sendiri. Hal ini karena banyaknya tanah wakaf yang sulit teridentifikasi.

Kecamatan Kubung mulai mengelola tanah wakaf dari tahun 1992 sampai sekarang, dengan luas tanah 7391.23 m² yang sebagian besar tanah wakaf tersebut digunakan untuk pembangun tempat ibadah berupa masjid dan musholah.¹ Perwakafan di Kecamatan Kubung dikelola sepenuhnya oleh *nazhir* baik perseorangan maupun lembaga, dan disahkan pengurusannya oleh KUA Sebagai Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf (PPAIW), sehingga data tentang wakaf di Kecamatan Kubung, baik *ywakif* dan *nazhir* wakaf, serta pemanfaatan wakaf tercatat dengan baik di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubung.

Secara umum persoalan wakaf di Kecamatan Kubung mengalami persoalan yang hampir sama di berbagai daerah di Indonesia. Disamping kurang populer dikalangan umat, keberadaan wakaf di Kecamatan Kubung hanya di gunakan untuk pembangunan Masjid, Mushollah, sekolah, serta lembaga sosial berupa panti asuhan dan panti jompo. Pemanfaatan tersebut dilihat dari segi sosial khususnya untuk kepentingan peribadatan memang efektif, tetapi dampaknya kurang berpengaruh positif dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Apabila peruntukan wakaf hanya terbatas pada hal-hal diatas tanpa diimbangi dengan wakaf yang dikelola secara produktif, maka kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat Kecamatan Kubung yang diharapkan dari lembaga wakaf tidak akan dapat terealisasikan secara optimal.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mengangkat judul Penelitian ini ***“Pengelolaan Tanah Wakaf Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok (Study Kasus Kecamatan Kubung)”***

Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengelolaan Tanah Wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengelolaan tanah wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok

Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui Pengelolaan Tanah Wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan tanah wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.

II. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian dilakukan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dengan waktu penulis gunakan selama 2 bulan, mulai 07 Agustus 2020 sampai dengan 07 Oktober 2020

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan, data ada tiga teknik yang digunakan, yaitu: Observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Margono (2005: 158) “Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”. Untuk mengetahui Pengelolaan Tanaf Wakaf pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

2. Wawancara

Menurut Bungin (2007: 157) “Wawancara adalah proses interaksi antara peneliti dengan informan atau responden guna memperoleh data atau informasi untuk kepentingan tertentu”. Untuk memperoleh data dan informasi wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada informan, yaitu Kepala dan Kasubag serta Kasi dan Staf pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

3. Dokumentasi

Menurut Moleong (2006: 162) “Dokumen yaitu data-data yang bersumber dari non manusia, merupakan sesuatu yang sudah ada”. Untuk memperoleh data-data yang di perlukan dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penlitian ini baik di pustaka maupun di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, seperti buku jurnal, surat kabar, peraturan pemerintah dan lain sebagainya. Dokumen tersebut peneliti kumpul dari awal hingga berakhirnya penelitian.

III. Hasil Pnelitian

Berdasarkan permasalahan dapat dirumuskan :

1. Pengelolaan Tanah Wakaf diKecamatan Kubung Kabupaten Solok.

Pertama kalinya dalam pelaksanaan pendaftaran perwakafan tanah dari wakif adalah melalui Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubung dan diteruskan ke Kasi Bimas Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Hasilnya baru kemudian dilaporkan Kepala Kantor. Setelah proses pendaftaran tanah wakaf dari wakif ke nazhir (Majelis Wakaf) selesai yang dicatatkan dalam Akta Ikrar Wakaf (AIW), baru kemudian dilakukan proses sertifikat tanah wakaf atas nama Kementerian Agama Kabupaten Solok. Apabila berbicara mengenai pengelolaan maka tidak akan dapat terlepas dari manajemen karena pengelolaan tersebut adalah merupakan pelaksanaan dari manajemen atau merupakan implementasi dari manejemen. Adapun bentuk Pengelolaan Tanah Wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok yaitu : 1). Problematika dalam pengelolaan Tanah Wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. 2). Strategi pengelolaan Tanah wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.

1) Problematika dalam pengelolaan Tanah Wakaf

Data yang peneliti kumpulkan di lapangan melalui wawancara dengan dua orang subjek yang berstatus sebagai *nazhir* tanah wakaf yang peruntukannya dibangun masjid untuk tempat ibadah merupakan aset yang tidak memiliki kekuatan hukum dan dasar hukum yang jelas, sehingga memungkinkan bermasalah dikemudian hari. Padahal sudah ada undang-undang yang mengatur dengan jelas tentang perwakafan. Masih adanya tanah wakaf yang belum tersertifikasi sampai saat ini merupakan dampak dari praktek perwakafan yang dilakukan secara lisan yang menggunakan asas saling percaya di masyarakat yang sampai sekarang masih dilakukan dan mengabaikan prosedur yang sudah ada dalam peraturan perundang-undangan.

Hasil wawancara penulis dengan Nadzir Nagari Gantung Ciri Bapak Zaidan Dt Mandaro Hitam :

“sebenarnya kami juga lagi menunggu proposalnya dari Bupati sudah masuk sekarang kami lagi menunggu dari kesra saya kira tahun ini dananya sudah cair.”

Apa yang disampaikan oleh Zaidan Dt Mandaro Hitam juga dibenarkan oleh Bapak H.Alimuddin :

“biasanya kami dapat pemasukan dari jama'ah masjid setiap jumat kalau lagi tanggal baru biasanya kadang lebih dari Rp.2.000.000 tapi kalau sudah tanggal tua kurang dari Rp.2.000.000.sebenarnya kami juga lagi menunggu proposalnya dari Bupati sudah masuk sekarang kami lagi menunggu dari kesra saya kira tahun ini dananya sudah cair.

Problematika pengelolaan Tanah benda wakaf yang ada di Kecamatan Kubung peneliti menarik kesimpulan bahwa kita tidak bisa selalu menyalahkan *nazhir* selaku pihak pengelola, diperlukan juga peran semua pihak yang berkepentingan terhadap eksistensi keberadaan tanah wakaf tersebut dalam hal KUA Kecamatan Kubung sebagai Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf harus berperan lebih aktif dengan turun kelapangan untuk melakukan pengawasan secara langsung terhadap *nazhir*. dengan turun ke lapangan, mereka dapat langsung memantau para *nazhir* apakah sudah terlaksanannya kewajiban para nadzir. KUA juga diharapkan lebih aktif untuk melakukan sosialisasi pengurusan sertifikat tanah wakaf kepada *nazhir* agar tanah wakaf yang berada di Kecamatan Kubung memiliki kekuatan hukum.

2). Strategi Pengelolaan Tanah Wakaf di Kecamatan Kubung

Berdasarkan Data yang diperoleh dari pihak KUA Kecamatan Kubung dimana pendaftaran Tanah benda wakaf dari tahun 1992 - 2020 tercatat sebanyak 26 pemberian wakaf tidak bergerak berupa tanah yang sebagian besar di pergunakan untuk saran ibadah berupa pembangunan Masjid, pondok pesantren dan panti asuhan. Selama ini pihak KUA Kecamatan Kubung belum pernah mengelola wakaf dalam bentuk Tanah bergerak. Menurut Aswar:

“Selama ini KUA Kecamatan Kubung belum pernah mengelola wakaf berupa uang, emas dll. Karena masyarakat Kecamatan Kubung masih menganut sistem tradisonal, yakni adanya pemikiran masyarakat mengenai wakaf itu masih dalam kategori ibadah dan wakaf hanya berupa tanah”.

Strategi pengelolaan Tanah benda wakaf di Kecamatan Kubung sepenuhnya diserahkan kepada *Nazhir* sebagai pihak yang diberi wewenang dan amanah untuk mengelola Tanah benda wakaf dengan baik. Pihak KUA Kecamatan Kubung tidak ikut campur dalam pengelolaan Tanah benda wakaf, begitupun dengan penentuan *nazhir* karena *nazhir* ditunjuk langsung oleh wakif itu sendiri. Pihak KUA hanya sebagai mediator atau

tempat untuk melakukan pencatatan administrasi.

Tidak tersertifikatnya tanah-tanah wakaf di Kecamatan Kubung merupakan imbas dari praktik yang dilakukan masyarakat yang hanya menggunakan asas saling kepercayaan, dan mengabaikan prosedur yang telah dijelaskan oleh peraturan perundang-undangan. Kalau dilihat dari perkembangan zaman sekarang ini, wakaf secara lisan sudah tidak relevan untuk dijalankan karena tidak memiliki kepastian dan dasar hukum yang jelas. Oleh karena itu agar kedudukan tanah wakaf tetap aman, terlindungi dan terpelihara maka sudah sepatutnyalah disertifikatkan. Tujuan dari diadakannya pendaftaran tanah adalah dalam rangka untuk menjamin kepastian hukum tentang kedudukan dan status tanah wakaf, agar nantinya tidak terjadi kesalahpahaman karena tanah merupakan Tanah benda yang rawan akan konflik. Nadzir yang dipercaya untuk mengelola harus dapat bertanggungjawab akan tanah tersebut dengan melakukan pendaftaran. Namun, fakta di lapangan masih terdapat tanah-tanah wakaf yang belum memiliki sertifikat.

Tuntutan akan perkembangan zaman dan permasalahan ekonomi umat yang semakin memprihatinkan membuat peran wakaf sangat dominan untuk diterapkan untuk mewujudkan kesejahteraan umat. Wakaf dinilai sangat berpotensi untuk membangun ekonomi umat, namun sayang potensi tersebut masih belum dimanfaatkan dan hanya akan menjadi angan-angan saja selama belum memperbaiki pola pemahaman yang selama ini terjadi di masyarakat.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan tanah wakaf di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok adalah sebagai berikut:

1) Minimnya pengetahuan dari pihak nadzir dan wakif terhadap berbagai peraturan yang menyangkut tugas, kewajiban dan hak-hak nadzir. Masyarakat Kecamatan Kubung Kabupaten Solok masih minim, maka pemahaman mereka mengenai perwakafan juga sangat kurang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Dengan Kepala Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kantor Kemenag Kabupaten Solok Bapak Bustami, S.Ag, M.MPd, "memang Nadzir yang ada dinagari Koto baru, Gantung Ciri, Koto Ilalang penunjukan berdasarkan kepercayaan dan kurangnya pengetahuan yang berhubungan dengan pengelolaan tanah wakaf yang sifatnya produktif dan kurangnya sosialisasi dan bimbingan teknis oleh kantor kementerian agama Kabupaten Solok" (wawancara tanggal 2 september 2020).

Hal ini dikuatkan Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubung Bpk Almaturidi, S.Ag "Memang penunjukan Nazir berdasarkan kepercayaan saja dan juga kurangnya sosialisasi dari pihak kami karena memang anggarannya tidak tersedia (wawancara tanggal 2 september 2020).

Apa yang disampaikan oleh Bpk Bustami, S.Ag, M.MPd dan Bapak Almaturidi, S.Ag juga dibenarkan oleh bapak Ridwan Nazir nagari Koto Baru "Memang saya ditunjuk wali nagari berdasarkan petunjuk dari MUI nagaridan saya juga kurang mendapatkan pengarahan –pengarahan tentang pengelolaan tanah wakaf menjadi tanah yang produktif"

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara diatas pengelolaan tanah wakaf dimana pengetahuan Nazir yang minim.

2) Kurangnya sosialisasi dan tidak adanya informasi, instruksi dari KUA Kecamatan Kubung Kabupaten Solok kepada para nadzir tentang tugas dan kewenangan nadzir. Dalam hal ini yang di maksud kurangnya sosialisasi, informasi, dan instruksi dari KUA kepada nadzir terkait kewajibannya adalah kurangnya pengarahan-pengarahan yang berkaitan dengan perwakafan. Seharusnya KUA mengadakan penyuluhan, pelatihan terhadap nadzir yang ada di daerah

sekitar supaya nadzir mengetahui tugas-tugasnya juga dapat mengelola wakaf secara profesional. Sesuai dengan penjelasan Nazir Nagari gantung Ciri Bapak Azwar “ kami memang pernah mendapatkan pelatihan tentang pengelolaan tanah wakaf menjadi tanah produktif kemudian tidak ada keberlanjutan tentang bagaimana pelaksanaannya” (wawancara tanggal 2 september 2020). Apa yang disampaikan oleh bapak Azwar Nazir dari Nagari Gantung Ciri dibenarkan oleh Kasi Penyelenggara Zakat dan Wakaf Bapak Bustami, S.Ag, M.MPd memang pelatihan dilaksanakan satu kali sedangkan untuk keberlanjutan tidak adanya dana yang dianggarkan oleh pemerintah pusat disebabkan pemangkasan dana penanggulangan Covid 19.

Dari hasil wawancara tersebut diatas sosialisasi yang dilakukan oleh kementerian Agama Kabupaten Solok hanya dilaksanakan satu kali saja karena Efisiensi anggaran. (wawancara tanggal 7 september 2020)

3) Aparat Nagari kurang pro aktif terhadap masyarakat setempat berkaitan dengan perwakafan. Maksud dari kurang pro aktif adalah aparat Nagari kurang peduli terhadap perwakafan yang ada di masyarakat, dapat dilihat dengan tidak adanya sosialisasi yang berbentuk penyuluhan, pelatihan terhadap masyarakat terkait peraturan perwakafan. Karena aparat Nagari kurang paham tentang aturan-aturan perwakafan yang ada di Indonesia. Hal ini sejalan dengan penjelasan Bapak Kasi penyelenggara Zakat Wakaf Bapak Bustami, S.Ag, M.MPd:” Aparatur nagari baik itu nagari gantung Ciri, koto Baru, Koto Ilalang sebagai pemerintahan terendah seharusnya proaktif dalam pengelolaan yang berhubungan dengan tanah wakaf “. Hal yang sama juga disampaikan oleh kepala KUA Kecamatan Kubung Bapak Almaturidi, SAg waktu sosialisasi dilakukan oleh seksi penyelenggara zakat dan wakaf kurangnya respon dari wali Nagari sendiri dan mereka kurang paham tentang aturan aturan perwakafan.

dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa aparat nagari kurang memahami tentang aturan aturan pengelolaan tanah wakaf. (wawancara tanggal 7 september 2020)

4) Adanya anggapan sementara bahwa nadzir adalah sebagai formalitas. Dalam hal pengangkatan nadzir oleh PPAIW, nadzir sendiri, wakif dan masyarakat sekitar kurang memperhitungkan tentang pendidikan dan kemampuan nadzir, sehingga dalam pengelolaan wakaf dilakukan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Problematika pengelolaan wakaf di Kecamatan Kubung adalah masih adanya tanah wakaf yang belum bersertifikat karena adanya kendala pada *nazhir* dalam pengurusan surat tanah yang tidak ada, hal ini disebabkan karena *nazhir* yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan undang-undang yang ada. Praktek wakaf produktif sendiri belum dijalankan karena terkendala pada *nazhir* yang tidak mengetahui tentang wakaf produktif.
2. Proses perwakafan yang dilakukan di Kecamatan Kubung hanya diperuntukkan untuk pembangunan sarana ibadah, sehingga hasil yang dicapai dari Tanah wakaf yang dikelola saat ini belum maksimal karena belum di kelola secara produktif disebabkan karena pengetahuan nazhir yang belum memahami tentang wakaf produktif sehingga Tanah wakaf yang dikelola belum dapat mensejahterakan masyarakat yang ada di sekitar wilayah Kecamatan Kubung.

Saran

1. Bagi *nazhir* agar kiranya lebih memahami peraturan perundang - undangan tentang wakaf agar dalam melaksanakan tugasnya bisa maksimal.
2. Bagi kantor Urusan Agama selaku Pejabat Pembuat Akta Ikrar Wakaf (PPAIW) yang bertugas menangani proses pengadministrasian wakaf agar kiranya lebih aktif dalam pengawasan terhadap *nazhir* apakah mereka sudah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alabij, Adijani, 2002, Perwakafan Tanah di Indonesia; Dalam Teori dan Praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Al-Kabisi, Muhammad Abid Abdullah, 2004, Hukum Wakaf Kajian Kontemporer Pertama dan Terlengkap tentang Fungsi dan Pengelolaan
- Azwar, Saifudin, 1999, Metode Penelitian, PT. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Baitul Qodim Lingkungan Loloan Timur Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana Bali), Penelitian Fakultas Syari'ah Jurusan Ahwal Asy-Syahsiyah UIN Solok
- Badan Wakaf Indonesia, 2007, Pengertian Wakaf, [www.bwindonesia.net/Pengertian Wakaf](http://www.bwindonesia.net/Pengertian%20Wakaf), 15 Juni 2008
- Bungin, Burhan.2007. "*Penelitian Kualitatif: Komunikasi*", Jakarta
- Margono, S. 2005. "*Metodologi Penelitian Pendidikan*". Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Moleong, Lexy J. (2007) "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Wakaf serta Penyelesaian atas Sengketa Wakaf, IIMaN, Jakarta Aminullah, 2006, Pengelolaan Tanah Wakaf (Studi Problematika di Masjid
- Departemen Agama RI, 2005, al-Quran dan Terjemahannya "Al-Jumanatul 'Ali, CV Penerbit Al-Jumanatul 'Ali-ART (J-ART), Bandung.
- Djalaluddin, Ahmad, 2007, Manajemen Qur'ani Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan, UIN Press, Solok
- Djatnika, Rachmat, 1983, Tanah Wakaf, Al-Ikhlas, Surabaya
- Djunaidi, Achmad dan Thobieb Al-Asyhar, 2007, Menuju Era Wakaf Produktif, Mumtaz Publishing, Jakarta
- Gulick, Luther, 1965, Management is a Science, Academy of Management

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 kepomongprajaan, 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 paradig 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 menuntun ilmu di perguruan tinggi mempunyai bermacam kedudukan sebagai 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 kerap kali dihadapkan dengan konflik. Dikala di rumah ataupun waktu bekerja, konflik sangat umum terjalin serta itu perihal yang susah dihindarkan (Mughal & Khan, 2013).

Institut Pemerintahan Dalam Negara ialah suatu lembaga pembelajaran kedinasan kepomongprajaan 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 Negara 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 disiplin 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 disiplin 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 dispesifikasikan 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 Negeri 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& 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 emosional, 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 mengkodekan informasi serta mengkategorisasikan informasi tersebut, c) melaksanakan display informasi, data dianalisis secara deskripsi (Bungin, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini bertujuan buat menguasai serta mendiskripsikan manajemen konflik pada praja IPDN aktivis organisasi keteteran. 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 lain dalam mencapai tujuan mereka, hubungan mereka mungkin menjadi tidak sesuai atau tidak 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 & 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 Refua (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 anggota 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 pikir 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 mencapai 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 sesuai dengan 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&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 adalah mencuat 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 Aktivistis 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.