

OPTIMALISASI *CONFLICT THEORY* YANG MEMPENGARUHI FAKTOR KINERJA BIDANG DARAT DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT

Ryan Putra Indira Vira Makatita *¹
Candraningrat ²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dinamika

*e-mail : ryanmakatita99@gmail.com

Abstrak

Bidang darat dinas Perhubungan provinsi papua barat merupakan salah satu bidang teknis yang bergerak di bagian transportasi darat provinsi papua barat, yang memiliki satu kelompok kerja sebagai tolak ukur kemajuan suatu kinerja dinas perhubungan provinsi papua barat. Namun ditemukan beberapa masalah konflik teori yang mempengaruhi faktor peningkatan kinerja. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan harapan dan kenyataan dalam penyelenggaraan kelompok kerja yang menjadi suatu konflik teori dalam kemajuan kinerja bidang darat. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. observasi, wawancara, dan dokumentasi dilakukan pada 6 informan terhadap kelompok kerja dan hasil pekerjaan. Semua data diolah kemudian di analisa secara cermat. Artikel ini menemukan bahwa bidang darat mengharapkan tidak terjadinya lagi suatu kelompok kerja tersendiri, kurangnya komunikasi yang terjalin, dan kerja sama yang mempengaruhi kinerja. Pada akhirnya, artikel di masa mendatang perlu mempertimbangkan kajian tentang konflik teori dalam sebuah kelompok kerja terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci : konflik teori, peningkatan kinerja, pengumpulan data, analisis kualitatif.

Abstract

The land transportation service sector of West Papua province is one of the technical fields that operates in the land transportation section of West Papua province, which has one working group as a benchmark for the progress of the performance of the West Papua provincial transportation service. However, several conflict theory problems were found that influenced performance improvement factors. This article aims to explain the expectations and realities in organizing working groups which become a theory of conflict in the progress of performance in the land sector. The method used is qualitative analysis. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Observations, interviews and documentation were carried out on 6 informants regarding work groups and work results. All data is processed and then analyzed carefully. This article finds that in the land sector it is hoped that there will be no more separate work groups, a lack of established communication and cooperation that will affect performance. Ultimately, future articles need to consider the study of conflict theory in a work group towards improving performance.

Keywords: theoretical conflict, performance improvement, data collection, qualitative analysis.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan suatu daerah dapat meningkatkan pemerintahan. sehingga pada saat ini pemerintahan selalu melakukan monitor terhadap pemerintahan-pemerintahan daerah untuk kemajuan daerah. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan hasil kerja dari suatu keluaran yang dapat diukur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan sesuai dengan tanggung jawab kewenangan dalam waktu yang telah ditentukan yang di mana monitor tersebut tentang kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah daerah untuk itu dinas perhubungan provinsi Papua barat merupakan salah satu perangkat daerah yang bekerja dalam sektor transportasi daerah yang mampu menghasilkan kinerja terhadap pemerintah daerah. Kinerja adalah hasil output sebuah pekerjaan karyawan yang menghasilkan kualitas atau non kualitas sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan juga merupakan variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel

bebas yang dapat di pengaruhi oleh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. sehingga peneliti menarik ingin melakukan penelitian terhadap bidang darat dinas perhubungan Papua barat yang di mana dinas tersebut memiliki SDM tetapi SDM tersebut membuat kelompok-kelompok kerja tersendiri yang berdampak terhadap situasi kerja organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kinerja bidang darat dinas perhubungan tersebut. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Hamali (2016, hlm. 98) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Yang artinya karyawan merupakan faktor utama dalam sebuah pekerjaan yang berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja, yang artinya kegagalan serta keberhasilan kinerja terjadi atas dasar sebuah konflik yang terjadi di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi faktor utama yaitu karyawan.

Dalam sebuah organisasi terdiri dari beberapa sub sistem. Menurut (Hakim, 2007), sebagai suatu sistem organisasi yang terdiri dari bermacam-macam komponen (sub sistem) yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut dalam interaksi antara sub sistem pasti terjadi konflik sehingga konflik merupakan sesuatu hal yang mutlak yang sering terjadi dan membawa pengaruh besar terhadap hasil kinerja. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Sudarmanto dkk, 2021, hlm. 15). Menurut Irfad (2021) menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga konflik kerja yang terjadi seperti Kerja sama kurang serasi dan harmonis di antara para karyawan, Memotivasi sikap-sikap emosional karyawan, Menimbulkan sikap apriori karyawan, Meningkatkan absen dan turnover karyawan, Kerusakan produksi dan kecelakaan semakin meningkat. Yang berarti konflik dalam organisasi merupakan dampak negatif atau merugikan dari adanya konflik dalam suatu organisasi sebagaimana disampaikan oleh Mangkunegara (2008:200). dampak negatif terjadi, konflik dapat di jabarkan menjadi beberapa jenis konflik dalam kehidupan organisasi seperti Konflik dalam diri individu, Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, Konflik antar individu dan kelompok, Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, Konflik antar organisasi. Jenis-Jenis Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegeliasahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak negatif yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan diantara individu yang ada dalam perusahaan disampaikan oleh Rivai (2011:49). Conflict theory menurut Lewis A. Coser yakni konfliik realistik dan konflik non-realistik. Konflik realistik merupakan konflik yang timbul karena adanya kekecewaan individu maupun kelompok terhadap berbagai bentuk permasalahan dalam hubungan sosial. Sementara, konflik non-realistik tercipta karena adanya kebutuhan untuk melepaskan ketegangan dari salah satu atau dua pihak yang sedang berkonflik. sehingga peneliti menyimpulkan bahwa konflik sangat dampak terhadap hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Ariana dan Riana (2013) memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Sedangkan Menurut Harsuko (2011 dalam Hamid 2014) mendefinisikan kinerja sebagai unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana hasil kerja yang dihasilkan karyawan nya dan melakukan perbaikan agar di masa mendatang lebih baik. Hasil kinerja juga memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik perusahaan maupun organisasi. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005 dalam weol 2015), terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan adalah Simamora (2004 dalam Taroreh 2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan ditujukan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja atau alur kerja para karyawan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sendiri memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan sendiri merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk membekali karyawannya dengan pengetahuan-pengetahuan tentang apa yang harus dikerjakan di dalam

perusahaan, disiplin kerja adalah Menurut Siagan (2014), disiplin kerja berarti tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawannya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam peranannya meningkatkan kualitas kerja, terdapat beberapa faktor pengukuran disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sidanty (2015) yaitu, kepatuhan pada jam kerja; kepatuhan pada perintah pimpinan; menggunakan fasilitas atau alat kantor secara cermat dan hati-hati; berpakaian sopan sesuai dengan peraturan perusahaan; bekerja dengan mengikuti semua aturan yang telah disepakati bersama. Kompensasi adalah Menurut Ardana (2012) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat secara jangka panjang maupun pendek, hal tersebut dikarenakan kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerja sama perusahaan dengan karyawannya. Menurut Simamora (2004 dalam Riandani 2015) aspek-aspek kompensasi meliputi : adil dengan tidak membedakan gaji pegawai dengan tingkatan yang sama; layak, dalam arti sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan; insentif atau tambahan bonus bila karyawan bekerja lebih lama, berprestasi; fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kerja karyawannya; tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, iklim organisasi adalah Menurut Wirawan (2008 dalam Wasposito 2016) iklim organisasi berarti persepsi anggota organisasi atau karyawan mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal perusahaan secara rutin., sistem jenjang karier adalah Menurut Menurut Herzer (2007 dalam Gultom 2014), jenjang karier berarti adanya peluang untuk berkariyer dalam perusahaan akan membuat karyawan semangat untuk dapat melakukan sesuatu yang berdampak pada kontribusi yang lebih kepada perusahaan. Menurut Kornela (2014), jenjang karir juga berarti pengakuan oleh perusahaan terhadap pengalaman, keahlian, dan kinerja, motivasi adalah Menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang karyawan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam hal ini motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan motivasi atau rangsangan yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Menurut Priansa (2014), motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Beberapa faktornya adalah sebagai berikut : penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan; tanggung jawab yang diberikan; kesempatan untuk terus tumbuh di dalam perusahaan; gaji yang sesuai dan tunjangan bonus, kepemimpinan adalah Menurut Gilley (2009 dalam Tucunan 2014), kepemimpinan yang efektif dalam organisasi berarti adanya peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan gaya seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi gambaran langkah kerja yang harus dipatuhi dan dijadikan pedoman bagi karyawannya. Kepemimpinan dalam hal ini berarti pemimpin perusahaan pada dasarnya apakah sudah memberikan penjelasan terhadap usaha-usaha yang dilakukan kepada semua karyawannya.

Penjelasan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan bahan acuan peneliti dalam menjelaskan konflik yang sedang terjadi di dalam organisasi bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat yang mempengaruhi kinerja. peneliti juga menggunakan metode kualitatif yang membantu penelitian yang menggunakan cara, langkah, dan prosedur yang lebih melibatkan data dan informasi yang diperoleh melalui responden sebagai subjek yang dapat mencurahkan jawaban dan perasaannya sendiri untuk mendapatkan gambaran umum yang holistik mengenai suatu hal yang diteliti. Pengertian di atas berdasarkan pendapat Creswell (dalam Djam'an satori & Aan komariah, 2017, hlm. 24). Penelitian dari Yusanto (2019) bahwa penelitian kualitatif memiliki ragam pendekatannya tersendiri, sehingga para peneliti dapat memilih dari ragam tersebut untuk menyesuaikan objek yang akan ditelitinya. Untuk itu peneliti menggunakan teknik metode kualitatif yang di mana metode ini terdiri dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga peneliti dapat menjelaskan permasalahan apa yang terjadi. Hasil informasi yang menjelaskan sebuah permasalahan akan di lakukan analisis kualitatif. Yulianty & Jufri (2020), dalam penelitian kualitatif analisis data harus dilakukan dengan teliti agar data-data yang sudah diperoleh mampu dinarasikan dengan baik, sehingga menjadi hasil penelitian yang layak untuk itu informasi dari metode kualitatif yang di dapatkan dan di lakukan

analisis dapat menjelaskan konflik apa yang sedang terjadi sehingga peneliti dapat melakukan optimalisasi. Optimalisasi adalah sebuah proses menemukan praktik terbaik yang dilakukan untuk mencapai hasil yang maksimal dan ideal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin. Yang berarti peran optimalisasi konflik teori yang menjadi kunci utama dalam tindakan baik dan efektif terhadap permasalahan-permasalahan di dalam organisasi. Tindakan optimalisasi konflik yang harus dilakukan di dalam organisasi adalah dengan menghilangkan beberapa tim-tim kerja menjadi satu team kerja yang saling membantu dalam bekerja apabila di dalam organisasi terdapat dua team akan terjadi sebuah masalah atau konflik, Hal-hal yang menyebabkan konflik menurut Pace (2013:19) antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif sehingga tidak ada komunikasi sesama rekan kerja yang mempengaruhi situasi kerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Manfaat yang di dapatkan dari optimalisasi konflik adalah dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan hasil yang kualitas.

Dari beberapa pembahasan yang dilakukan bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat terhadap kinerja, sehingga tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk optimalisasi konflik yang terjadi di dalam organisasi yang berdampak terhadap faktor kinerja bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat yang dirasakan karyawan. Beberapa karyawan akan diambil sebagai responden dalam penelitian.

METODE

Pada tahap ini peneliti menjelaskan bahwa konflik merupakan sesuatu hal yang mutlak yang sering terjadi pada sebuah organisasi dan membawa pengaruh besar terhadap hasil kinerja. Untuk itu peneliti membuat desain penelitian kualitatif sehingga diperolehnya informasi konflik yang terjadi pada organisasi bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat. pengambilan informasi kualitatif tersebut selama 1 bulan 20 hari kerja yang dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap responden selama survei oleh peneliti sehingga mendapatkan hasil yang akan dilakukan analisis untuk menjawab konflik yang sedang terjadi. Dalam organisasi tersebut terdiri dari 30 anggota sedangkan yang menjadi responden 6 orang, dikarenakan 6 orang tersebut yang menjadi faktor utama terjadinya kelompok kerja sendiri dan menciptakan konflik di dalam sebuah organisasi.

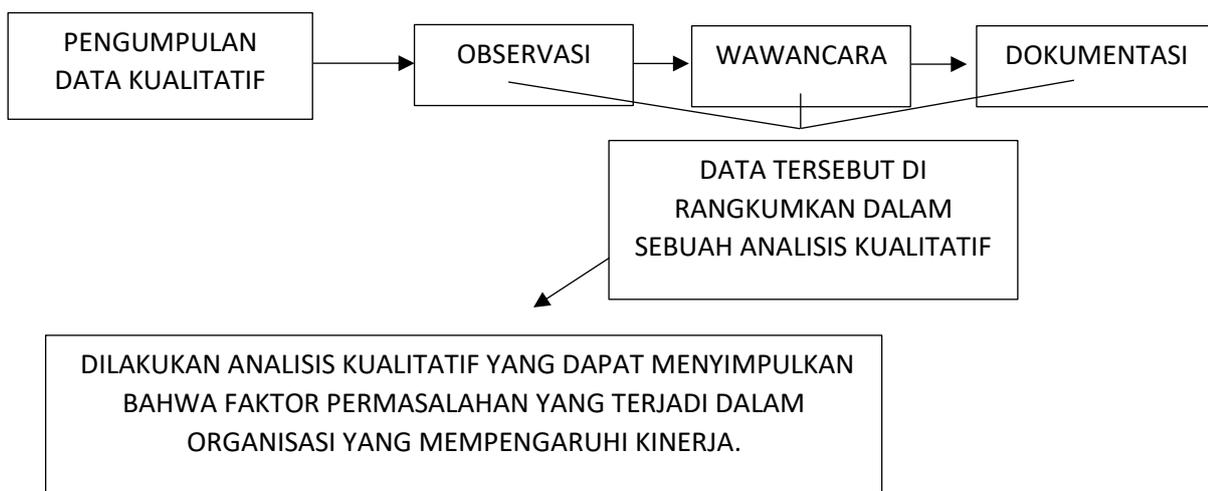
Teknik pengumpulan data menjadi langkah yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena penelitian membutuhkan data dan tanpa memahami teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data (Pada et al., 2015). Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan data yang diperlukan dari sumber data maka perlu teknik pengumpulan data yang baik dan benar. Sehingga pengumpulan data yang dilakukan dapat menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian yang digunakan yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Menurut Kuncoro (2013), wawancara personal merupakan wawancara antara orang, yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh pewawancara demi tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewee) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (M. Hum, 2014). Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (Indepth Interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan yang relatif lama (Ulfa et al., 2019b). Pada prinsipnya teknik wawancara merupakan teknik di mana peneliti dan responden bertatap muka secara langsung, di dalam wawancara tersebut Peneliti mengharapkan perolehan informasi dari responden mengenai suatu masalah yang diteliti. Oleh karena itu, di dalam wawancara mendalam pertanyaan yang akan dikemukakan kepada responden tertuju kepada permasalahan yang dialami dalam organisasi. Wawancara mendalam juga merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terkait terjadinya sebuah permasalahan yang terjadi sehingga terfokus kepada

penelitian yang di kaji. Dalam hal ini metode wawancara mendalam yang dilakukan dengan adanya daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya (Mukhroman et al., 2014). Ciri khusus dalam wawancara ini adalah terlibat langsung dalam kehidupan responden/informan. Teknik Observasi Menurut Fuad & Sapto (2013 : 11) mendefinisikan observasi dalam penelitian kualitatif merupakan teknik dasar yang bisa dilakukan. Dalam awal penelitian kualitatif observasi sudah dilakukan saat grand tour observation. Metode observasi yang digunakan dalam bentuk pengamatan atau pengindraan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Pada tahap ini penelitian menggunakan teknik observasi secara partisipatif di dalam organisasi sehingga peneliti mampu melakukan pengamatan terhadap kejadian yang terjadi serta melibatkan diri secara langsung pada pengumpulan data dan informasi yang dicari untuk menjawab pertanyaan yang menjadi permasalahan pada penelitian.

Studi Dokumentasi Studi dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Jasmi, 2015). Selain melalui wawancara, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya (Thalha, 2019). Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Data dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai penyempurnaan dari data rekaman wawancara. Sehingga Data yang di Hasilkan dari wawancara dan dokumentasi akan dilakukan Analisis kualitatif untuk menjabarkan konflik kerja yang terjadi dalam organisasi. Tujuan analisis adalah upaya yang dilakukan jalan bekerja data, mengorganisasikan data memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mengintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (M. Hum, 2014). Analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna (Rijali & Banjarmasin, 2018). Dari pengertian itu, tersirat beberapa hal yang perlu digaris bawahi, yaitu:

- (a) upaya mencari data adalah proses lapangan dengan berbagai persiapan pra lapangan tentunya;
- (b) menata secara sistematis hasil temuan di lapangan;
- (c) menyajikan temuan lapangan;
- (d) mencari makna, pencarian makna secara terus menerus sampai tidak ada lagi makna lain yang memalingkannya.



GAMBAR 1. PROSES ANALISIS DATA PENELITIAN KUALITATIF

Gambar tersebut memperlihatkan sifat interaktif pengumpulan data dengan analisis data, pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Reduksi data adalah upaya mengumpulkan data, kemudian memilah-milah data dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu, dan tema tertentu. Hasil reduksi data diolah sedemikian rupa supaya terlihat sosoknya secara lebih utuh. Proses pengumpulan data tidak dilakukan melainkan beberapa kali dalam berinteraksi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model Menurut (Thalha et al., 2019) yaitu: Pengumpulan Data Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data di lapangan tentu berkaitan dengan teknik penggalian data, dan ia berkaitan pula dengan sumber dan jenis data, setidaknya sumber data dalam penelitian kualitatif berupa: (1) kata kata dan (2) tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, foto, dan statistik. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan In-depth Interview dan dokumentasi. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video/audio, atau pengambilan foto. Sedangkan sumber data tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi. Oleh karena itu, catatan lapangan tampaknya sangat perlu untuk digunakan dalam pengumpulan data selama di lapangan, ia merupakan instrumen utama yang melekat pada beragam teknik pengumpulan data kualitatif. Bentuk catatan lapangan ini: (1) catatan fakta: data kualitatif hasil pengamatan dan wawancara dalam bentuk uraian rinci maupun kutipan langsung, (2) catatan teori: hasil analisis peneliti di lapangan untuk menyimpulkan struktur masyarakat yang ditelitinya, serta merumuskan hubungan antara topik-topik (variabel) penting penelitiannya secara induktif sesuai fakta-fakta di lapangan, 2. Penyajian data Penyajian data dalam penelitian kualitatif, data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali. Bentuk penyajian data dalam penelitian ini berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali. 1. Reduksi data (Data Reduction) Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti. Reduksi data dalam penelitian ini meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusuri tema (4) membuat gugus gugus. Penelitian ini menggunakan reduksi data dengan cara seleksi ketat atas data, ringkasan atau uraian singkat, dan menggolongkannya ke dalam pola yang lebih luas. Meringkas hasil pengumpulan data ke dalam konsep, kategori, dan tema-tema. Pengumpulan data dan reduksi data saling berinteraksi dengan melalui konklusi dan penyajian data, ia tidak bersifat sekali jadi, tetapi secara bolak balik, perkembangannya bersifat sekuensial dan interaktif. 2. Penarikan kesimpulan Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal,

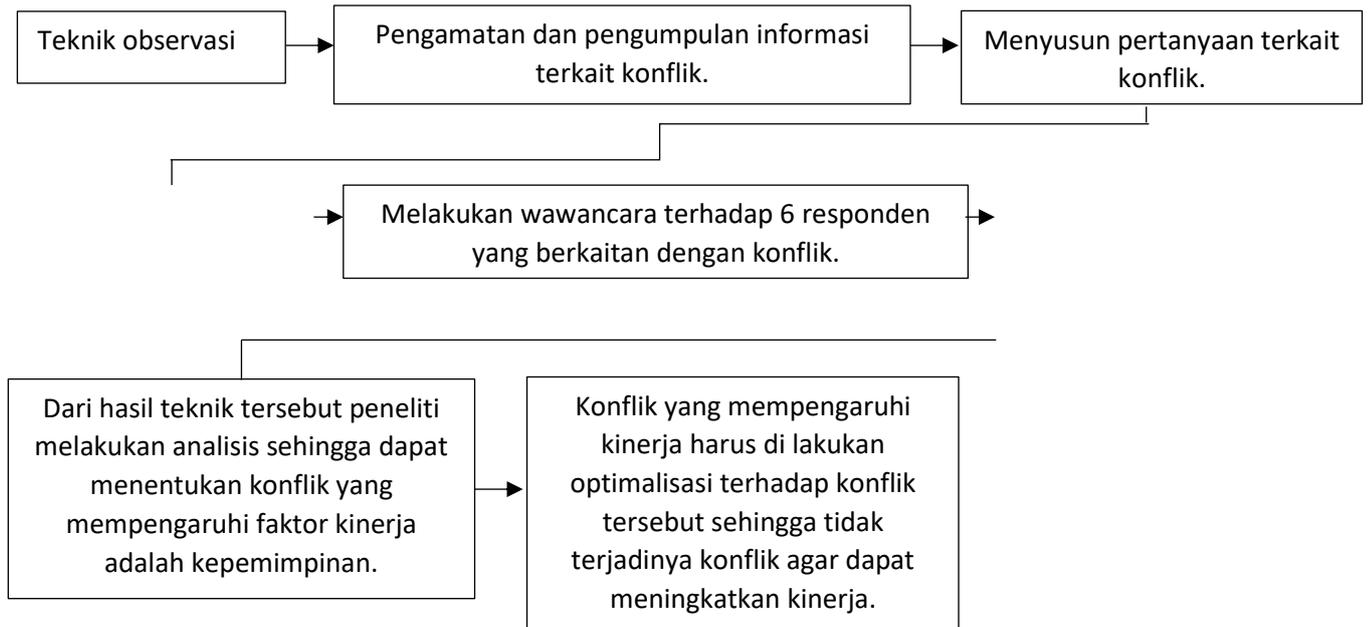
tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan-kesimpulan itu juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, dengan cara: (1) memikirkan ulang selama penulisan, (2) tinjauan ulang catatan lapangan, (3) tinjauan kembali dan tukar pikiran antar teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif, (4) upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Validitas Data Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk mengecek atau membandingkan terhadap data tersebut (M. Hum, 2014). Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data yaitu teknik triangulasi sumber data yaitu: Triangulasi sumber data adalah membandingkan dan mengecek informasi yang diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitian (Dian Tamitiadini¹, Wayan Weda Asmara Dewi², 2019). Triangulasi sumber berguna untuk mendapatkan tambahan informasi serta hasil dari triangulasi ini diharapkan adalah berupa kesamaan atau alasan-alasan yang terjadinya perbedaan. Triangulasi sumber yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip dan hasil wawancara kemudian data dianalisis dengan reduksi data yaitu membuat ringkasan, mengkode, membuat partisi dan membuat catatan yang dilakukan secara terus menerus. Setelah itu penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kegiatan analisis data tersebut saling terkait sebagai sebuah siklus selama pengumpulan data. Peneliti memilih metode ini karena menganggap dengan triangulasi maka sumber data yang diperoleh akan benar-benar valid dan reliabel sebab dibuktikan dengan sumber lain yang mendukung dan dapat dipercaya. Data tersebut di antaranya dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Sebagaimana data tersebut akan digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pada tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan adalah untuk mendapatkan data yang terjadi dalam organisasi sehingga dapat dilakukan analisis kualitatif dari data tersebut dapat menerangkan konflik yang terjadi pada organisasi. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis selama di lapangan dengan model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Reduksi Data : Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memilah hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari kesimpulan sementara.
- 2) Penyajian Data : Penyajian data dilakukan dengan pengorganisasian data ke dalam suatu bentuk tertentu seperti dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sebagainya untuk dapat dipahami.
- 3) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi : Penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Penarikan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penarikan data dari koding untuk diambil kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik wawancara

Serta di lakukan dokumentasi agar informasi tersebut dapat dinyatakan dengan benar-benar.



Gambar 2. proses pengumpulan informasi dan analisis konflik yang mempengaruhi kinerja serta optimalisasi konflik

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti menjelaskan bahwa konflik merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja untuk itu perlu dilakukan optimalisasi terhadap konflik untuk memperbaiki konflik yang terjadi. penelitian tersebut berdasarkan gambar 1.2 teknik observasi

teori observasi terhadap organisasi bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat yang di mana teknik observasi tersebut merupakan teknik yang membantu peneliti dalam pengamatan situasi, pengumpulan informasi, dan membantu peneliti dalam memilah informasi. Peneliti melaksanakan Pengamatan selama hari kerja, dari pengamatan yang dilaksanakan peneliti mendapatkan informasi berupa staf yang merasa tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan perkelahian yang sering terjadi antara dua kepala seksi sehingga salah satu kepala seksi A membuat kelompok kerja sendiri yang terdiri dari beberapa staf yang dekat dengan kepada kepala seksi A yang membuat kepala seksi B melakukan tindakan terhadap staf tersebut, tindakan tersebut berupa larangan kepada staf yang masuk dalam kelompok kerja kepala seksi A tindakan tersebut berupa larangan staf untuk tidak boleh ada dalam ruangan bidang tersebut alias diusir dari bidang sehingga timbul kesunyian dalam bidang yang artinya kepala seksi A tidak pernah ada dalam bidang dan kepala seksi A sudah membuat ruang sendiri dikarenakan kepala seksi B melarang kepala seksi A untuk ada dalam ruangan bidang tersebut sehingga tidak ada lagi rapat kerja bersama yang dilakukan dalam bidang. informasi yang di dapatkan dari teknik observasi tersebut merupakan dasar pertanyaan peneliti yang di mana peneliti akan memilah pertanyaan tersebut yang berkaitan dengan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, dari beberapa faktor yang ada peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang terjadi terhadap pertanyaan yaitu faktor kepemimpinan.

Teknik wawancara

Berdasarkan wawancara yang lakukan peneliti terhadap responden pertama yaitu kepala bidang dinas perhubungan provinsi papua barat terhadap kepemimpinan yang dilaksanakan dalam bidang tersebut, mendapatkan hasil bahwa sebagai pimpinan bidang sudah menerapkan sistem kepemimpinan yang mengajarkan, tata cara bekerja, membuat satu kelompok kerja dalam bidang dan saling menghormati sesama pekerja dalam memberikan masukan dalam bekerja, akan tetapi masih terdapat konflik yang terjadi yaitu ada dua kepala seksi yang bertengkar dan membuat dua kelompok kerja masing-masing.

“sebagai pimpinan dalam bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat saya sudah menerapkan satu perintah terhadap kepala seksi dan staf dalam bidang, mengajarkan dalam bekerja, tata cara bekerja dalam satu kelompok dan sudah membuat satu kelompok kerja dalam bidang dan saling menghormati sesama pekerja dalam memberikan masukan pekerjaan. Akan tetapi terdapat dua kepala seksi yang berbeda pendapat dalam bidang dan membuat dua kelompok kerja. Dua kepala seksi tersebut sudah saya satukan akan tetapi ego dalam diri mereka yang masih tinggi”.

Wawancara terhadap kepala seksi A bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat terhadap kepala bidang bidang darat mengenai kepemimpinan kepala bidang darat, mendapatkan hasil bahwa sebagai kepala bidang sudah menjalankan tugas dengan baik akan tetapi yang menjadi masalah saat ini adalah antara saya dengan kepala seksi B terkait perbedaan pendapat yang mengharuskan saya bertengkar dengan kepala seksi B.

Wawancara terhadap kepala seksi B bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat terhadap kepala bidang bidang darat mengenai kepemimpinan kepala bidang darat, mendapatkan hasil bahwa pimpinan bidang sudah menerapkan satu perintah dan membuat satu kelompok kerja akan tetapi kepala seksi A membuat kelompok kerja sendiri yang membuat saya harus bertengkar dan menegur staf yang membantu kepala seksi A dalam bekerja di karena kan pekerjaan tersebut untuk semua staf bukan untuk satu dua orang staf bekerja yang sesuai dengan kelompok kerja yang di buat oleh kepala seksi A, seolah-olah kepala seksi A menjadi pimpinan dalam bidang.

Berdasarkan Wawancara terhadap 3 staf bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat mengenai kepemimpinan kepala bidang darat, mendapatkan hasil bahwa tata cara kepemimpinan bidang sudah sangat benar dan jelas akan tetapi permasalahan yang terjadi terhadap dua kepala seksi bidang yang susah di satukan dikarenakan ego kedua kepala seksi yang tinggi yang menjadikan staf ragu-ragu dalam melaksanakan perintah serta membuat situasi kerja yang tidak nyaman.

“Pimpinan bidang dinas perhubungan provinsi papua barat sudah menjalankan tugas dengan baik dan benar akan tetapi kami staf yang merasa bimbang dalam menjalankan perintah karena perintah tersebut dari kepala bidang kepada kepala seksi terus ke staf. Sedangkan yang menjadi masalah saat ini adalah kedua kepala seksi yang sedang berkonflik dengan membuat kelompok kerja tersendiri, kepala seksi A akan membawa 4 staf yang dekat dengan dirinya dalam bekerja sedangkan kepala seksi B memberikan informasi apa bila ada staf yang mengikuti kepala seksi A dalam bekerja saya tidak akan ikut sertakan staf tersebut dalam pekerjaan saya. Kami sebagai staf akan merasa tertekan dan merasa suasana kerja yang tidak kondusif dalam melaksanakan pekerjaan.

Teknik dokumentasi

Teknik Dokumentasi yang dilakukan peneliti mengenai informasi konflik dari teknik observasi yang di mana dokumentasi tersebut berupa konflik pimpinan yaitu kepala seksi sehingga tidak komunikasi dilakukan dalam bidang dan terbentuknya kelompok kerja tersendiri di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja bidang dan dokumentasi wawancara peneliti terhadap responden untuk menentukan hasil konflik yang di tanya oleh peneliti tujuan tersebut untuk memperjelas hasil dari penelitian.

Analisis

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan, sehingga peneliti melakukan analisis mengenai konflik yang mempengaruhi faktor kinerja agar menyatakan konflik terjadi, analisis tersebut tertuju kepada kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat mengenai kepemimpinan yang belum sempurna di sebabkan oleh dua kepala seksi yang bertengkar serta terdapat kepemimpinan kecil-kecil yang di jalakan oleh kepala seksi dalam bidang tersebut yang membuat kelompok kerja tersendiri dan mempengaruhi situasi kerja menjadi tidak nyaman dalam bekerja dari efek tersebut analisis menyatakan bahwa konflik yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan untuk itu perlu optimalisasi terhadap konflik yang sudah di tentukan oleh analisis.

Optimalisasi

Konflik yang mempengaruhi faktor kinerja yang di jelaskan berdasarkan hasil analisis yang di lakukan perlu dilakukan Optimalisasi terhadap konflik agar memperbaiki konflik yang terjadi dalam meningkatkan kinerja bidang. Optimalisasi tersebut berupa penghilangan kelompok kerja kecilan-kecilan serta mempersatukan dua kepala seksi yang bertengkar dengan memberi kontribusi yang di tetapkan oleh kepala bidang dinas perhubungan papua barat di bawah satu perintah dalam bekerja tujuan tersebut untuk meningkat kinerja bidang.

Tujuan utama penggunaan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang konflik, pandangan, sikap, dan keyakinan responden terkait topik penelitian. Melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti mendapatkan informasi kualitatif yang kaya dan mendalam Sehingga informasi tersebut di analisis sebagai acuan untuk mendeskripsikan konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Informasi yang telah diperoleh dan dilakukan analisis kualitatif bisa mendeskripsi bahwa penyebab terjadinya konflik organisasi disebabkan faktor kepemimpinan sehingga perlu dilakukan optimalisasi agar menyelesaikan konflik yang terjadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa aspek kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat, aspek kepemimpinan juga merupakan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat, dikarenakan hasil teori observasi menghasilkan informasi terkait konflik yang terjadi sehingga informasi tersebut merupakan sebuah pertanyaan yang di lakukan dalam teori wawancara dan teori dokumentasi yang menyatakan konflik yang mempengaruhi faktor kinerja sehingga hasil tersebut di lakukan analisis untuk menjadi dasar menentukan aspek kepemimpinan sebagai konflik yang dapat mempengaruhi kinerja bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat. Untuk itu implikasi yang di dapatkan dari bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat perlu dilaksanakan optimalisasi terhadap konflik agar menghilangkan konflik yang terjadi agar meningkatkan kinerja bidang darat dinas perhubungan provinsi papua barat.

Saran bagi peneliti selanjutnya Kepada penelitian berikutnya diharapkan untuk menggunakan bidang yang berbeda di dalam penelitiannya, di takutnya kesamaan informasi di sampaikan sehingga tidak terjadi plagiat dan Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai semua aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai aspek.

DAFTAR PUSTAKA

- Candraningrat, C., Oktaviani, O., & Suhandiah, S. (2018). LP: Analisis Faktor-Faktor Kesuksesan Sukseksi UMKM di kota Surabaya: Principal Component Analysis.
- Hamali, A.F. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hakim. 2007. Team conflict management and team effectiveness: the effects of task interdependence and team identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, (2009), 359-378.
- Sudarmanto, E., dkk. (2021). Manajemen konflik. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Irfad, A. 2021. "Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening di PT Harapan Teknik Shipyard". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Mangkunegara, A.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Coser A. Lewis. (1956). *The Function of Social Conflict*. Free Press.
- Ariana, T. & Riana. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2, No. 1, 121-136.

- Weol, D., H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Taroreh, I., M. (2014). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunika Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:90-102.
- Sidanty. (2015)
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Waspodo, A. et al. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1.
- Gultom, D., K. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 14 No. 02.
- Kornela Kolibu, F., Hariyanto, T., & Pusparahaju, A. (2014). *Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit*. Jurnal Kedokteran Brawijaya, 28(1), 59-64.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Tucunan, R., J., A. et al. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9: 533-550.
- Satori, Djam'an & Komariah, Aan. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif, ed.1, Cetakan ke-7*. Bandung: Alfabeta.
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. Journal of Scientific Communication, 1(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>.
- Sugiarti, Andalas, E., F., & Setiawan, A. (2020). Desain penelitian kualitatif sastra. UMM Press.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2013. *Konflik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pada, S., Alfa, S., Bandung, C., Metode, B. I., & Penelitian, D. (2015). Penggunaan Media S2DLS (Sony Sugema Digital Learning System) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- M.Hum, D. F. N. (2014). Metode penelitian kualitatif.
- Ulfa, N., Suadnya, W., & Khusnia, H. N. (2019). JCommSci-Journal Of Media and Communication Science Manajemen Krisis Humas Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Utara Pada Saat Gempa Bumi Lombok 2018 Crisis Management of North Lombok District Government Public Relations During The Lombok Earthquake In 2018. 2(2), 97-115.
- Mukhroman, I., Galura Gumelar, R., Ahmad, I., & Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Jl Raya Jakarta Km, P. (2014). Permasalahan, Solusi dan Model Komunikasi Humas dalam Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus Pariwisata Tanjung Lesung Problems, Solutions and Communication Model of Public Relation in Development Special Economic Zones Tourism of Tanjung Lesung. In Jurnal Pekommas (Vol. 17, Issue 3).
- Fuad, Anis & Spto Kandung (2014). *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Thalha, O., Dan, A., Anufia, B., & Islam, E. (2019). RESUME: INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA.
- Rijali, A., & Banjarmasin, A. (2018). Analisis Data Kualitatif (Vol. 17, Issue 33).
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.
- Dian Tamitiadini1, Wayan Weda Asmara Dewi2, I. A. (2019). INOVASI MODEL MITIGASI BENCANA NON STRUKTURAL BERBASIS KOMUNIKASI, INFORMASI, KOORDINASI DAN KERJASAMA. PROSIDING COMNEWS, e-ISSN e-I, 11.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Peraturan dan perundangan

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

1. Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. Qualitative Data
2. Analysis: A Sourcebook of New Method. Terjemahan Tjetjep
3. Rohendi Rohidi. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang
4. Metode-metode Baru. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
5. (UI-PRESS).