

STRATEGI KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENGATASI KONFLIK INTERNAL PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SEMATANG BORANG KOTA PALEMBANG

Mietha Nella¹, Erinda²
Kantor Camat Sematang Borang Palembang
nellamietha@gmail.com

ABSTRACT

The background to the problem in this thesis is the office The head of the Sematang Borang sub-district, Palembang City, is suspected of indiscipline, some kind of internal conflict, such as an employee who has just retired but is still being employed. The employee was explaining a certain topic to the sub-district staff but the expression of the sub-district staff showed disagreement so he firmly interrupted the employee's explanation which made him fall silent then listened to the explanation from the sub-district staff and finally they raised their voices and argued. The aim of this research is to find out what the Sub district Head's Leadership Strategy is in Overcoming Internal Conflict at the Sub district Office of Sematang Borang Sub district, Palembang City and to find out what factors cause conflict to occur at the sub district office. This research uses qualitative methods, as data collection tools, namely, observation, interviews and literature. The results of the research show that differences may occur but this does not lead to ongoing conflict, the right solution for the parties involved or not is through a personal approach such as building relationships and implementing each other's duties, principals and functions and this leadership strategy has been implemented properly. both based on the main tasks and functions.

Keywords: Leadership Strategy, Internal Conflict

ABSTRAK

Latar belakang permasalahan dalam penelitian ini adalah dugaan indisiplin di kantor Kelurahan Sematang Borang, Kota Palembang, oleh Kepala Kelurahan yang baru saja pensiun namun masih dipekerjakan. Karyawan tersebut menjelaskan suatu topik kepada staf kelurahan, namun ekspresi staf kelurahan menunjukkan ketidaksetujuan sehingga ia dengan tegas menyela penjelasan karyawan tersebut, yang kemudian membuat karyawan tersebut terdiam. Setelah itu, staf kelurahan mendengarkan penjelasan dan akhirnya mereka beradu argumen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala Kelurahan dalam Mengatasi Konflik Internal di Kantor Kelurahan Sematang Borang, Kota Palembang, dan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya konflik di kantor kelurahan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan alat pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan pendapat mungkin terjadi, tetapi hal ini tidak menyebabkan konflik berkelanjutan.

Solusi yang tepat bagi pihak-pihak yang terlibat atau tidak adalah melalui pendekatan personal, seperti membangun hubungan dan melaksanakan tugas, prinsip, dan fungsi masing-masing. Strategi kepemimpinan ini telah diterapkan dengan baik, baik berdasarkan tugas maupun fungsi utama.

Kata kunci: Strategi Kepemimpinan, Konflik Internal

PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban manusia saat ini semakin kompleks sehingga terjadi berbagai macam perubahan pola pikir, tindakan, dan pengeseran paradigma dalam setiap lapisan masyarakat. Kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara senantiasa mengalami perubahan yang dinamis.

Kondisi dinamis yang berpengaruh terhadap ruang lingkup sisi kehidupan manusia senantiasa akan membawa hasil kedalam sebuah organisasi. Organisasi yang mengalami kemajuan dinamis tentu sangat diharapkan oleh setiap kelompok masyarakat, dalam kaitannya, dinamisnya suatu organisasi dalam lingkup tatanan yang diharapkan tentu perlu didukung dengan berbagai instrumen dan sumber daya manusia, diantaranya seorang pemimpin.

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi itu sendiri, hal ini tentunya membutuhkan dukungan dari semua elemen anggota organisasi agar semua anggota organisasi (pegawai) dapat memahami, menerima, dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Seorang pemimpin perlu mempunyai metode atau mekanisme dan strategi untuk memerlukan pembinaan, pengarahan, dan bahkan tindakan oleh suatu organisasi akan berhasil atau gagal,

sebagian besar ditentukan pemimpin dan kepemimpinannya. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam organisasi pada posisi yang terpenting. Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dibandingkan berbicara, lebih banyak memberikan contoh-contoh baik dalam kehidupannya dibandingkan berbicara besar tanpa bukti dan lebih banyak berorientasi pada bawahan dan kepentingan umum dibandingkan dari orientasi dan kepentingan diri sendiri.

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama tuannya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Menurut Kartono dalam bukunya tentang Pemimpin dan Kepemimpinan (2014 : 57) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan

atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pemimpin adalah pemegang keberhasilan sebuah lembaga yang dipimpinnya. Baik buruknya, maju mundurnya lembaga tersebut tergantung bagaimana seorang pemimpin mampu mengupayakan dan berperan sebagai seorang figur yang diteladani dan dihormati, dan profesionalisme adalah kunci dari keberhasilan peran itu, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku individu-individu, untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan dan petunjuk, dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat tercapai. Tugas-tugas yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, tentunya tidak lepas dari berbagai hambatan atau kendala-kendala yang dihadapi. Hambatan dalam melaksanakan tugas dapat menimbulkan terjadinya konflik internal dalam organisasi, hal ini juga disebabkan oleh komponen yang berbeda dan saling memiliki keuntungan dalam proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karna pada dasarnya ketika terjadi suatu organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik.

Konflik berasal dari kata kerja lain *configere* yang berarti saling memukul, secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha untuk menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuatnya tak berdaya. Pertentangan dan konflik

merupakan suatu kewajaran dalam dinamika kehidupan manusia. Dengan demikian merupakan suatu kewajaran bahwa pertentangan atau konflik akan selalu ada selama manusia itu ada, baik secara individu maupun kelompok. Dalam kehidupan organisasi misalnya, konflik internal yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya dan pegawai dengan pegawai lainnya. Sebab, di dalam suatu organisasi terdapat beberapa individu yang berbeda kepribadiannya, kepentingannya, latar belakang sosial, budaya, agama, dan sebagainya. Konflik tidak bisa dihindari akan terjadi dapat dikendalikan, dikelola, bahkan disinergikan menjadi sesuatu yang dinamis. Oleh karena itu, pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin dalam kepemimpinannya. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengendalikan dan mengelola konflik.

Secara etimologi, kata konflik berarti perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Sedangkan secara terminologi adalah suasana batin yang berisi kegelisahan karena pertentangan dua motif atau lebih, yang mendorong seseorang berbuat dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan pada waktu yang bersamaan. Adapun konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai, atau persepsi.

Berdasarkan pengamatan sementara yang saya lakukan bahwa pada Kantor

Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang diduga andanya indisipliner semacam konflik internal seperti ada seorang pegawai yang baru saja pensiun tetapi masih dipekerjakan. Pegawai tersebut sedang menjelaskan suatu topik tertentu kepada staf camat namun ekspresi dari staf camat tersebut menunjukkan ketidak setujuan sehingga dia memotong dengan tegas penjelasan dari pegawai tersebut yang membuat dia terdiam lalu mendengarkan penjelasan dari staf camat yang pada akhirnya mereka meninggikan suara dan beradu argumen.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul : "**Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Mengatasi Konflik Internal Pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang**"

LANDASAN TEORI

A. Strategi

Menurut Jauch dan Glueck (2014) menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.

Menurut Craig dan Grant (2016) pengertian strategi adalah penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang (targeting and long-term goals) sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (achieve the goals and objectives).

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi

merupakan rencana untuk mencapai tujuan sasaran yang tepat.

Pengertian strategi menurut Hamel dan Prahalad (2012) adalah, Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.

Menurut Siagian (2004), Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut David (2004), Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, diversifikasi, akusisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi dan joint venture.

Menurut Glueck dan Jauch (2014), Strategi adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi".

Beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam merumuskan strategi menurut Nawawi (2015 : 175) yaitu :

1. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki dan menentukan misi untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
2. melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang

akan dihadapi dalam menjalankan misi.

3. merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (key succes factors) dari strategi-strategi yang dirancang berdasarkan analisis sebelumnya.
4. menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
5. memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek.

B. Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011 : 157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kartono (2010 : 18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa, dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi.

Sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2013 : 119) bahwa pemimpin (leader) adalah :

1. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.
2. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan pimpinan (manager) adalah seseorang yang

menjalankan dua hal secara efektif, manajemen dan kepemimpinan.

3. Orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan.
4. Kata "pemimpin" mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Rivai (2014 : 2), kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kartono (2018 : 5-8) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan

mengarahkan orang secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan.

Sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2010 : 120) bahwa kepemimpinan (leadership), adalah :

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seseorang pemimpin.
2. Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Proses mempengaruhi aktivitas/perilaku kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.
4. Proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas/perilaku yang diinginkan untuk pencapaian sasaran.
5. Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

Kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi. Schenk dalam Istidjanto (2015 : 63), menyebutkan kepemimpinan adalah manajemen mengenai manusia dengan jalan persuasi (ajakan=himbauan) dan inspirasi dan bukan dengan pengarahan atau ancaman paksaan yang terselubung.

Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan. Cowley dan Hasibuan (2011 : 23), seorang pemimpin ialah seorang yang memiliki program dan yang bergerak kearah suatu tujuan bersama kelompoknya menurut suatu cara tertentu.

Kepemimpinan adalah suatu hasil dari interaksi. Merton dan Istitjanto (2015 : 69), memandang kepemimpinan sebagai hubungan antar

pribadi dalam mana pihak lain mengadakan penyesuaian karena mereka berkeinginan untuk itu, bukannya karena mereka harus berbuat demikian.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

C. Konflik

Menurut Robbins (2012 : 55), konflik didefinisikan sebagai suatu proses dimana upaya secara sengaja dilakukan oleh si A untuk mengimbangi si B dengan berbagai bentuk hambatan yang akan mengakibatkan si B frustrasi dalam mencapai tujuan dan kepentingan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011 : 279) menjelaskan konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan antara lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi/psikologi dan nilai. Sedangkan Mengkunegara (2015 : 22) menjelaskan konflik organisasi atau kelompok tidak adanya kesesuaian antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dan mereka berusaha saling

mengungguli kemauannya atau pendapatnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010 : 199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut Wirawan (2010 : 5) mendefinisikan bahwa konflik adalah proses pertentangan yang diapresiasi diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Dari definisi tersebut ada sejumlah indikator yang memerlukan penjelasan.

Berdasarkan uraian definisi yang dipaparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa konflik yaitu pertentangan dalam hubungan kemanusiaan antara satu pihak dengan pihak yang lain mengakibatkan hambatan dalam mencapai tujuan dan kepentingannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019:18) adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi”. Penelitian ini juga mencoba mendeskripsikan yang

ada dilapangan mengenai Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Mengatasi Konflik Internal Pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

PEMBAHASAN

A. Strategi Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Internal

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang terdapat tiga strategi yang pemimpin terapkan yaitu :

1. Melalui pendekatan tugas dan kewajiban serta membangun silaturahmi yang baik dapat membangun kerjasama dan hubungan yang baik antar pegawai.
2. Membangun kesadaran diri sendiri dan pegawai cukup partisipatif dalam menyelesaikan masalah secara tepat.
3. Menerapkan tugas, pokok dan fungsi masing-masing untuk mendelegasikan tugas atau waktu pada saat bekerja.

1. Strategi Kepemimpinan

Berikut ini akan dibahas berurutan berdasarkan indikator strategi kepemimpinan.

a. Kemampuan untuk membangun kerjasama dan hubungan yang baik

Menurut Kartono (2012), merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Camat

Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai kemampuan untuk membangun kerjasama dan hubungan yang baik bahwa tidak ada strategi khusus dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik antar pegawai namun melalui pendekatan tugas kewajiban serta silaturahmi yang baik.

b. Kemampuan yang efektivitas

Menurut Kartono (2012), merupakan kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas dan hadir tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai kemampuan yang efektivitas bahwa pendekatan tugas dan kewajiban serta membangun silaturahmi sejauh ini telah efektif dalam menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas dan hadir tepat waktu.

c. Kepemimpinan yang partisipatif

Menurut Kartono (2012), merupakan kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan seara musyawarah, menyelesaikan masalah secara tepat, dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai bahwa kepemimpinan yang partisipatif bahwa sudah cukup partisipatif dalam menjalankan peranan sebagai seorang pemimpin,serta sudah cukup tegas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan dari beberapa pembahasan wawancara diatas

menjelaskan bahwa peranan strategi kepemimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang selaras dengan teori Kartono (2012) dan berdasarkan tugas, pokok, dan fungsi yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Menurut Kartono (2012), merupakan kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target serta lebih mementingkankepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu bahwa tidak ada strategi khusus dalam mendelegasikan tugas atau waktu karena semua bekerja berdasarkan tugas, pokok, dan fungsi masing-masing.

e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

Menurut Kartono (2012), merupakan tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus dutangani secara kelompok serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang bahwa setiap pegawai dan pejabat pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang

mempunyai tugas dan wewenang masing-masing dengan membangun kesadaran dapat memahami tugas dan wewenang yang dimiliki.

Berdasarkan dari beberapa pembahasan wawancara diatas menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam mendelegasikan tugas, waktu, dan wewenang dengan cara membangun kesadaran diri masing-masing, hal tersebut selaras dengan apa yang dimaksud dengan teori Rivai (2010:53) sebagaimana tersebut diatas.

2. Konflik Internal

Konflik internal merujuk pada konflik yang terjadi di dalam individu atau kelompok, di mana ada perbedaan atau ketegangan antara nilai, keinginan, atau perasaan yang berlawanan di dalam diri seseorang atau di antara anggota kelompok yang sama. Konflik internal merupakan bentuk konflik yang berlangsung di dalam pikiran dan perasaan individu atau dalam dinamika kelompok sosial tempat individu berada.

Konflik internal dapat muncul dalam berbagai konteks, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Misalnya, seseorang dapat mengalami konflik internal ketika harus membuat keputusan yang sulit antara dua pilihan yang saling bertentangan, atau ketika terdapat konflik antara nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dan tindakan yang sebenarnya dilakukan.

Untuk melengkapi pembahasan dalam penelitian ini, maka diuraikan pula indikator konflik yang akan dibahas secara berurutan.

a. Proses

Menurut Wirawan (2010:5-7), konflik terjadi melalui suatu proses yang unik, artinya proses terjadinya

suatu konflik berbeda dengan konflik lainnya. Artinya konflik tidak terjadi seketika, tetapi memerlukan waktu terjadinya perbedaan sampai terjadinya konflik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai proses bahwa tidak ada istilah konflik namun istilahnya perbedaan karakter dan sudut pandang, itu merupakan seni dalam kehidupan.

b. Dua pihak atau lebih

Menurut Wirawan (2010:5-7), kecuali konflik personal, konflik terjadi diantara dua pihak atau lebih. Artinya konflik itu terjadi biasa antar individu dengan individu lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai konflik antara dua orang atau lebih dapat disimpulkan bahwa perbedaan dan permasalahan yang terjadi melibatkan dua orang atau lebih itu hanya sebuah masalah dalam perbedaan pendapat.

a. Saling tergantung

Menurut Wirawan (2010:5-7), pihak yang terlibat konflik tidak bebas untuk melakukan sesuatu tanpa campur tangan atau bantuan, izin, dan merugikan atau mengurangi kebebasan pihak lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai konflik antara dua orang atau lebih dapat disimpulkan bahwa perbedaan dan permasalahan yang terjadi melibatkan dua orang atau lebih itu hanya sebuah masalah dalam perbedaan pendapat.

b. Pertentangan mengenai objek tertentu

Menurut Wirawan (2010:5-7), objek konflik adalah sesuatu yang menyebabkan terjadinya konflik. Pihak yang mempunyai perbedaan pendapat, yaitu sikap atau kepercayaan mengenai objek konflik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai pertentangan objek konflik disebabkan karena adanya hubungan interpersonal yang buruk antara staf, adanya persaingan sesama pegawai serta perbedaan pendapat antara staf yang membuat pertentangan dan konflik.

c. Diekspresikan

Menurut Wirawan (2010:5-7), bahwa pertentangan maka terjadi konflik jika diekspresikan. Jika pertentangan tidak atau belum diekspresikan, maka konflik bersifat laten atau tidak kelihatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang mengenai pengekspresian saat terjadinya konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang para pegawai biasanya akan melakukan diskusi atau melakukan debat, serta akan terlihat dengan adanya perubahan komunikasi yang dilakukan oleh para staf.

B. Penyebab Terjadinya Konflik Internal

Konflik internal di kantor camat Sematang Borang, Kota Palembang, atau di kantor mana pun, dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang kompleks dan beragam. Beberapa penyebab umum terjadinya konflik

internal di kantor camat Sematang Borang, Palembang, adalah sebagai berikut:

1. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Ketidakjelasan atau ketidakkonsistenan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab di antara staf atau anggota tim kantor camat dapat menyebabkan konflik. Jika ada tugas yang tumpang tindih atau tanggung jawab yang tidak jelas, hal ini dapat menyebabkan ketegangan dan pertentangan antara anggota tim.

2. Kebijakan dan Proses Kerja

Perbedaan pendapat mengenai kebijakan atau proses kerja di kantor camat dapat menyebabkan konflik. Jika kebijakan atau prosedur yang ada dianggap tidak efektif atau tidak adil oleh beberapa anggota tim, konflik dapat muncul dalam upaya untuk mengubah atau menyesuaikan kebijakan tersebut.

3. Komunikasi yang Tidak Efektif

Kurangnya komunikasi yang baik dan efektif antara staf atau antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan konflik. Salah paham, kebingungan, atau kurangnya informasi yang jelas dapat menyebabkan konflik berlarut-larut.

4. Persaingan dan Ketidakadilan

Persaingan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan di dalam kantor camat dapat menyebabkan konflik. Ketidakadilan dalam distribusi imbalan atau peluang juga dapat menciptakan ketegangan di antara anggota tim.

5. Perbedaan Karakter dan Gaya Kerja

Perbedaan dalam karakter, kepribadian, atau gaya kerja anggota tim dapat menjadi sumber konflik. Ketidakcocokan atau konflik personal antara anggota tim dapat mengganggu kerja sama dan kinerja tim.

6. Kondisi Kerja yang Tidak Memadai

Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya sumber daya, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan konflik. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dapat mempengaruhi suasana kerja dan menyebabkan konflik.

7. Perbedaan Tujuan dan Prioritas

Perbedaan dalam tujuan dan prioritas antara anggota tim atau antara tingkatan manajemen dapat menyebabkan konflik mengenai arah kerja dan pengambilan keputusan.

Untuk mengatasi konflik internal di kantor camat Sematang Borang, Kota Palembang, penting untuk menerapkan pendekatan yang komprehensif dan proaktif. Dibutuhkan komitmen dari semua pihak untuk mencari solusi yang saling menguntungkan dan memperkuat kerjasama di antara anggota tim. Peningkatan komunikasi, manajemen konflik yang efektif, dan adopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat membantu mengurangi konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan strategi kepemimpinan camat dalam mengatasi konflik

internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka saya dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi kepemimpinan camat dalam mengatasi konflik internal pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang secara umum telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang telah menjalankan tugasnya berdasarkan tugas, pokok, dan fungsinya dengan cara pendekatan tugas dan kewajiban serta membangun silaturahmi antar pegawai, serta pernyataan pegawai yang mengatakan bahwa kepemimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang telah terlaksana dengan baik.
2. Pemimpin pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang mengakui bahwa perbedaan merupakan seni kehidupan meskipun terjadi perbedaan sudut pandang hal tersebut tidak sampai terjadi konflik.
3. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik dalam hal ini perbedaan yaitu pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang memiliki karakter dan sudut pandang yang berbeda namun hal tersebut tidak sampai terjadi konflik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bahri. 2008. *Konsep dan definisi konseptual*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Dedi Rianto Rahadi, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian, 1997, *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____ 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Renika Cipta.
- _____ 2005. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Stephen Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sudarman Danim, 2011, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas dan Kelompok*. Jakarta : Prenada Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.