

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah *organisasi* bukanlah hal yang asing lagi, karena dari saat pertama menimba ilmu pada tingkat pertama telah dikenalkan dengan salah satu organisasi kesiswaan seperti OSIS dan ekstrakurikuler. Dalam kehidupan bermasyarakat pun sering kali dijumpai yang namanya organisasi, baik organisasi kepemudaan dan bahkan sampai organisasi pemerintahan (dalam Toha, 2005. Hal: 2).

Ikatan Pencak Silat NU Pagar Nusa UIN MALIKI Malang, adalah organisasi legal yang memiliki struktur organisasi, peraturan organisasi, anggota, visi misi dengan tujuan yang sama dalam organisasi. Menurut Scott (dalam Wijono, 2011. Hlm: 01), pengertian organisasi secara formal dan ringkas terbatas empat elemen, yaitu: a) *A system of cooperativities* (sistem kerjasama), b) *A group of people* (kelompok masyarakat), c) *Cooperation toward a goal* (bekerjasama untuk mencapai tujuan), d) *Authority and leadership* (kekuasaan dan kepemimpinan). yang kemudian diringkas menjadi “organisasi formal sebuah sistem aktifitas yang terkoordinir dalam suatu kelompok dengan seorang pemimpin, yang mana saling bekerjasama untuk mencapai tujuan”.

Robbins dan Stephen (dalam Robbins dan Stephen, 2007: 04) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Seperti halnya adanya organisasi yang ada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang disebut dengan Republik Mahasiswa atau biasanya disingkat dengan RM. Republik Mahasiswa merupakan organisasi mahasiswa intra kampus (OMIK) yang menjunjung asaz kekeluargaan, independent, aspiratif dan demokratis serta akomodatif (dalam buku Opak 2011 “Profil MPM, BEM, dan UKM”).

Adanya organisasi mahasiswa intra kampus di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang bertujuan untuk memberikan sebuah pembelajaran-pembelajaran sebagaimana yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat diantaranya pembelajaran pemerintahan, budaya, politik, hukum maupun ekonomi dengan dilengkapinya Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang khusus menggarap wilayah skill mahasiswa UIN MALIKI Malang. Unit kegiatan mahasiswa terdiri dari 15 unit, yaitu UKM Jhepret Club Kontemporer, UKM Teater Komedi Kontemporer, UKM PRAMUKA, UKM Seni Religius, UKM Korp Sukarela-Palang Merah Indonesia, UKM Tae Kwon Do Indonesia, UKM Simfoni FM, UKM LKP2M, UKM Kopma Padang Bulan, UKM UAPM Inovasi, UKM UNIOR, UKM KOMMUST, UKM Satuan 811 “Wira Cakti Yudha”, UKM Ikatan Pencak Silat NU Pagar

Nusa, dan UKM MAPALA TURSINA (dalam buku Opak 2011 “Profil MPM, BEM, dan UKM”). Selain organisasi intra kampus, di UIN MALIKI Malang juga terdapat organisasi mahasiswa ekstra kampus (OMEK) diantaranya seperti PMII, HMI, KAMMI, IMM, Pencak Silat Setia Hati, pencak silat Kera Sakti, dsb.

Dari beberapa organisasi diatas yang berada didalam naungan UIN MALIKI Malang, pengertian dari organisasi itu sendiri adalah hubungan-hubungan yang terpolakan diantara orang-orang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu (Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, 2005).

Organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Dalam kelompok organisasi tidak dapat terhindarkan dari sebuah konflik. Seseorang berinteraksipun memiliki konflik, apa lagi dalam kelompok organisasi yang memiliki beberapa anggota, dimana mereka masing-masing individu memiliki pendapat dan ide yang berbeda-beda, seperti organisasi pagar nusa di UIN MALIKI Malang yang terdapat konflik didalamnya. Jika tidak adanya keselarasan dan pengertian serta tanpa adanya penengah, maka konflik tersebut dapat terjadi. Konflik dapat terjadi dalam menentukan suatu tujuan. Adanya konflik dalam kelompok karena adanya

perbedaan pendapat, adanya persaingan, dan munculnya ide-ide baru yang menyebabkan kontroversi ide (dalam Mangkunegara, 2005: 74).

Adanya konflik tidak hanya menampakkan dampak yang negatif, akan tetapi juga menampakkan dampak yang positif. Adanya konflik menuntut anggota untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan (dalam Mangkunegara, 2005: 76).

Dari hasil observasi awal, pecahnya organisasi tidak ubahnya karena adanya konflik yang menyebabkan perselisihan dan perbedaan paham, adanya stereotip negatif dan ketidakcocokan tujuan yang ingin dicapai (dalam Killman dan Thomas, 1978). Kondisi tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja dalam organisasi (dalam Wahyudi, 2006. Hal: 17).

Proses yang mengarah ke konflik bersifat dinamis, karena sifat terus berubah tujuan (Schmidt dan Kochan 1972). Maka disaat ada ketidakpuasan, konflik tersebut dapat meletus (Perancis 1969, Barker dkk, 1987),

Berkaitan dengan konflik dan organisasi, dalam organisasi terdapat beberapa individu yang memiliki kepribadian yang berbeda. Bagaimana setiap pribadi mengolah konflik yang ada, mereka memiliki gaya manajemen konflik tersendiri untuk menghadapinya. Kepribadian adalah salah satu syarat mutlak bagi manusia untuk mencairkan eksistensinya didunia, terutama dalam mengapresiasi anugerah manusia sebagai makhluk sosial, baik secara internal (“sosial” dirinya sendiri) maupun secara eksternal (“sosial” untuk orang lain) (dalam Rachmania, 2010 : 25).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Joyce E. Bono, Terry L. Boles, Timothy A. Hakim, dan Kristy J. Lauver mengatakan bahwa setiap individu berbeda dalam kecenderungan mereka untuk menghindari, mengakomodasi, kompromi, bersaing, atau berkolaborasi dengan orang lain. Karena setiap individu memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda (dalam Menurut Boardman dan Horowitz (Mardianto, 2000), karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap gaya manajemen konflik individu. Karakteristik yang berpengaruh adalah kecenderungan agresif, kebutuhan untuk mengontrol dan menguasai, orientasi kooperatif atau kompetitif, kemampuan berempati dan kemampuan menemukan alternatif penyelesaian konflik. Boardman dan Horowitz juga mengatakan bahwa faktor jenis kelamin dan sikap etnosentrik sangat berpengaruh pada proses penyelesaian dan akhir konflik (dalam Osuch dan Lewandowski, 2009).

Penelitian sebelumnya telah menetapkan bahwa konflik dapat bervariasi pada sejumlah dimensi. Pinkley (1990) menemukan bahwa individu cenderung mengalami konflik karena beberapa faktor, ada 3 dimensi yaitu: tugas vs hubungan, emosional vs intelektual, dan kompromi vs menang. Lebih banyak penelitian menemukan dimensi tugas dan hubungan yang menyebabkan adanya konflik, konflik tersebut karena perbedaan pendapat. Dan konflik hubungan mengacu pada interpersonal perselisihan yang biasanya terkait dengan perasaan jengkel dan permusuhan (Jehn, 1995). Penelitian bukti (Pinkley, 1990; Simons & Peterson, 2000) memberikan

dukungan gagasan bahwa individu membuat suatu perbedaan dalam konflik mereka.

Filey & House (Wijono 1993) memberikan kesimpulan atas hasil penelitian kepustakaan mereka tentang konflik peran dalam organisasi, yang dicatat melalui berbagai indikasi yang dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: (1) mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik peran, (2) menerima kondisi dan situasi jika muncul konflik yang membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan, (3) memiliki kemampuan untuk mentoleransi stress, dan (4) memperkuat sikap/sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi (dalam Wijono, 2010 : 185).

Budaya suatu negara dapat mempengaruhi ciri-kepribadian penduduknya, dan ciri-ciri kepribadian memengaruhi perilaku para individunya dalam manajemen konflik dan pengambilan keputusannya, serta pengolahan emosinya (dalam Robbins dan Coulter, 2007 : 71). Dari berbagai hasil penelitian, telah terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang jauh lebih signifikan dibanding kecerdasan intelektual. Akan tetapi kepribadian juga sangat berperan dalam kehidupan manusia (dalam Agustina, 2001 : 17).

Jung percaya bahwa introvert ekstrovert adalah persoalan “kalau bukan itu”. Maksudnya, seseorang terlahir sebagai introvert atau ekstrovert dan akan tetap seperti itu disepanjang hidupnya. Mayoritas orang dimuka bumi ini berkarakter ekstrovert, sehingga orang-orang introvert sering merasa diperlakukan tidak baik. Sekarang ini masyarakat sangat pro dengan

ekstrovert, bahkan masyarakat melihat karakter introvert sebagai abnormal, dan orang pemalu perlu mendapatkan terapi. Namun, ada sebagian budaya yang melihat orang-orang ekstravert sebagai orang yang eksentrik. Dan perlu diketahui bahwa Jung-lah yang pertama kali menggunakan istilah introvert-ekstrovert (dalam Boeree, 2008 : 427). Penggolongan tipe kepribadian menjadi dua hal tersebut dipandang sederhana tetapi merupakan dimensi pokok yang didefinisikan dengan teliti dan jelas.

Sebagaimana individu pada umumnya, masing-masing anggota merupakan gambaran yang mewakili tipe-tipe kepribadian. Setiap kepribadian memiliki cara yang khas untuk merespon kebutuhan dan situasi yang dihadapi, yang hal itu kemudian mempengaruhi anggota dalam menggunakan manajemen konflik.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, bahwa setiap kepribadian yang berbeda, mereka memiliki gaya tersendiri untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi. Anggota yang ekstrovert, mereka cenderung ambisius dalam menyelesaikan konflik, akan tetapi anggota yang introvert, mereka cenderung diam, tidak peduli, atau mengikuti hasil keputusan yang ada (dalam Wade dan Tarvis, 2007). Sehingga tipe kepribadian sangat berpengaruh pada setiap individu, baik itu pada konflik, pengambilan keputusan, dan emosinya.

Akan tetapi jika tidak ada pengaruh, mungkin dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecenderungan agresif, kebutuhan untuk mengontrol dan menguasai, orientasi kooperatif atau kompetitif, kemampuan berempati dan

kemampuan menemukan alternatif penyelesaian konflik. Ada kemungkinan juga faktor jenis kelamin berpengaruh dalam penyelesaian dan akhir konflik (dalam Osuch dan Lewandowski, 2009).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe A (introvert) mengalami stress yang lebih tinggi yang berhubungan dengan sakit jantung koroner dibanding dengan individu yang memiliki kepribadian tipe B (ekstrovert) (Matteson & Ivancevich, 1988). Meskipun demikian tipe A mempunyai perbedaan dalam mengatasi stress kerja dibandingkan dengan tipe B, terutama jika harga diri tipe A terancam, cenderung akan menunjukkan sikap melawan karena tekanan darahnya naik (Pittner & Houston, 1980) (dalam Wijono, 2011: 136).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rachmania dengan judul Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Emosi Negatif Pada Mahasantri AL-Fathimiyyah Yang Mengalami Premenstrual Syndrome (PMS), kedua tipe kepribadian yaitu ekstrovert dan introvert turut menentukan tingkah laku seseorang dalam kehidupan bermasyarakat yang mempunyai berbagai macam fenomena yang harus dihadapi oleh setiap anggota sebagai makhluk sosial. Dengan berbagai macam fenomena tersebut akan menimbulkan berbagai macam persepsi dan akhirnya melahirkan sikap-sikap berbeda pada setiap anggota dalam merespon rangsangan yang muncul (dalam Rachmania, 2011 : 7).

Dalam penelitian ini, subjek yang akan diambil adalah anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang. Di Indonesia, olah raga bela diri ini mempunyai

induk organisasi yang bernama Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) yang resmi dibentuk pada tahun 1948 (dalam Fanan, 2009: 17). Bela diri ini telah resmi dipertandingkan pada Pekan Olah Raga Nasional (PON) pada tahun 1973. Kemudian pada tahun 1980 dibentuk Federasi Pencak silat Internasional yang dilaksanakan di Jakarta dan diprakarsai oleh Indonesia, Singapura, Malaysia, dan Brunei Darusalam.

Penelitian dilakukan di organisasi pagar nusa ini, dikarenakan adanya konflik yang dapat dikatakan cukup besar, hingga timbul adanya perpecahan dalam organisasi. Organisasi ini adalah organisasi yang kental dengan nilai budaya dan etika, dimana dalam organisasi ini yang diutamakan adalah nilai-nilai etika, terutama etika kepada yang lebih tua. Adanya guru, pelatih, anggota, senior, dan junior, karena untuk melatih bagaimana mereka berperilaku kepada yang lebih tua, sesama, dan yang lebih muda.

Munculnya konflik tersebut karena adanya ketidak-tegasan ketua, adanya pihak-pihak yang memiliki keinginan untuk menguasai, terkikisnya etika, dan adanya anggota yang menginginkan keinginannya diterima dan terwujud. Berbagai fenomena tersebut sangat berkaitan dengan tipe kepribadian anggota yang berbeda, dan setiap kepribadian memiliki cara tersendiri untuk mengatasi konflik-konflik yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan tipe kepribadian anggota dengan strategi penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana tipe kepribadian pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang?
- b. Bagaimana tingkat strategi penyelesaian konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang?
- c. Adakah hubungan antara tipe kepribadian dengan strategi penyelesaian konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tipe kepribadian pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang.
- b. Untuk mengetahui tingkat strategi penyelesaian konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang.
- c. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tipe kepribadian dengan strategi penyelesaian konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangsih keilmuan psikologi, khususnya dibidang psikologi sosibabal dan psikologi organisasi.
- b. Menambah khazanah keilmuan mengenai Hubungan tipe kebribadian dengan strategi penyelesaian konflik dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga, Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan atau bahan rujukan dalam pembenahan sistem dalam organisasinya,
- b. Bagi organisatoris, penelitian ini akan membantu untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi konflik yang terjadi dengan menyesuaikan diri didalam lingkungan organisasinya.