

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Pagar Nusa UIN MALIKI Malang

Sejarah awal mula berdirinya Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa pada tahun 1992 di kampus UIN Maliki Malang yang kala itu masih bernama STAIN Malang, diritis oleh tiga mahasiswa, Miftahuddin (Pekalongan), Abdul Latif (Bali) dan Roisul (Lombok). Resmi didirikannya pada tanggal 07 November 1993 dengan nama Perguruan Silat Bela Ummat (PSBU) Hisbullah, setelah meminta pertimbangan kepada Bapak KH. Ahmad Muhdlor dewan pengasuh Pesantren Luhur sekaligus diangkat sebagai penasihat PSBU. Beberapa waktu kemudian bersama dengan karate Lemkari PSBU resmi menjadi element Unit Kegiatan Mahasiswa Unit Bela Diri Kampus (UKM-UBK) IAIN Sunan Ampel Malang.

Kemudian pada tahun 1994 dilanjutkan penerus generasi kedua yaitu khusnul Anwar (Lombok Timur), Abdullah Hakim (Bojonegoro) dan Nu Wahyu Hidayah (Malang) yang sebelumnya memiliki bekal ilmu bela diri pencak silat. Dan dibantu oleh anggota yang lain yang masih aktif seperti ubaidillah, abdul qodir dan masih banyak yang lain. Dan tahun 1996 PSBU di akte notariskan oleh pengurus yang terbentuk pada saat itu.

Setelah beberapa periode, akhirnya PSBU Hizbullah berganti nama menjadi Perguruan Seni Pencak Silat (PSPS) Hizbullah yang merupakan gabungan dari beberapa aliran yaitu pencak silat Jawa, kungfu dan karate yang prioritasnya terletak pada teknik dan fisik. PSPS Hizbullah semakin lama mengalami kemajuan sehingga mempunyai beberapa cabang, yaitu cabang Pekalongan, Bojonegoro, Lombok Timur, Kediri dan Malang yang berada di desa Karang Besuki.

Nu Wahyu Hidayah, satu-satunya penerus yang berada di Malang memegang pencak silat dan berada dilingkungan kampus yang dianggap sebagai PSPS Hizbullah pusat sekaligus sebagai pelatih di PSPS Hizbullah Karang Besuki. Berusaha mengembangkan materi yang ada menjadi lebih lengkap dengan menggali materi-materi yang dipelajari sebelum masuk menjadi anggota PSBU Hizbullah pada waktu itu, dengan dibantu oleh beberapa muridnya yang sudah mempunyai bekal sebelum menjadi anggota seperti Yuniarito, Lukman Hakim Suyuti dan angkatan berikutnya yaitu Endang Sulastris, maka terbentuklah materi gerak dasar dan berbagai jurus yang dikembangkan hingga saat ini

Sejalan dengan berlalunya waktu, beberapa anggota PSPS Hizbullah berkeinginan dapat ikut serta berpartisipasi dalam event-event yang digelar oleh IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia). Maka pelatih pun bermusyawarah dengan pengurus guna mempertimbangkan kemungkinan untuk meleburkan diri pada perguruan silat yang tergabung dalam IPSI dengan merubah nama.

Dan pada akhirnya tahun 2000 PSPS Hizbullah berubah nama menjadi Ikatan Pencak Silat Nahdhatul Ulama' (IPS NU) Pagar Nusa yang resmi dikukuhkan pada tanggal 13 November 2000 yang kala itu bertepatan dengan acara peringatan Hari Lahir PSPS Hizbullah VIII.

Dengan bergantinya nama menjadi IPS NU Pagar Nusa, pengurus UKM mengkonfirmasi pada pengurus pusat IPS NU Pagar Nusa Surabaya dengan mengajukan proposal pendirian IPS NU Pagar Nusa, dan akhirnya maksud pengurus pun mendapat persetujuan dengan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) kepengurusan sebagai bentuk legitimasi keberadaan IPS NU Pagar Nusa di UIN Malang.

Akhirnya pencak silat di kampus STAIN Malang pada waktu itu resmi menjadi IPS NU Pagar Nusa Komisariat STAIN Malang yang setingkat dengan pengurus wilayah IPS NU Pagar Nusa Jawa Timur (Sesuai PD/ PRT IPS NU Pagar Nusa). Pada tanggal 22-25 Januari 2001, Tiga orang pengurus bersama pelatih IPS NU Pagar Nusa Komisariat UIN Malang mengikuti acara musyawarah Nasional (Munas II) IPS NU Pagar Nusa sekaligus mensosialisasikan keberadaan IPS NU Pagar Nusa komisariat UIN Malang pada seluruh peserta Munas II kala itu.

b. Sejarah Singkat Kronologis Konflik Pagar Nusa UIN MALIKI Malang

Berkembangnya UKM Pagar Nusa dengan bertambahnya anggota, secara otomatis semakin banyak perbedaan pendapat yang memicu adanya konflik.

Awal yang memicu terjadinya konflik adalah karena perbedaan pendapat antara pengurus dan majelis pendekar, yang berawal dari Ujian Kenaikan Tingkat (UKT), Ujian Pengambilan Badge dan Sabuk (UPBS), kesalah pahaman pengurus dengan adanya penambahan pelet hijau pada lengan baju dan celana. Untuk UKT terjadi kesalah pahaman antara pengurus, pelatih, dan majelis pendekar. Karena UKT berada pada lingkup lapangan yang dimana lapangan adalah wilayah dari pelatih dan majelis pendekar, akan tetapi dari pihak pengurus mengambil alih hak yang bukan haknya.

Pada Ujian Pengambilan Bandge dan Sabuk (UPBS), pengurus memiliki perbedaan makna tentang arti dari kegiatan tersebut, yang kemudian dilanjutkan dengan adanya penambahan pelet hijau pada lengan baju dan celana. Maksud dari penambahan atribut pelet hijau tersebut berdasarkan isyarat dari istikharah majelis pendekar dan sebagai identitas perguruan Pagar Nusa UIN, seperti halnya Pagar Nusa UNISMA yang menambahkan atribut bendera merah putih yang terletak disalah satu lengan baju bagian atas. Untuk men-sosialisasikan penambahan pelet hijau tersebut, dari pihak majelis pendekar

mengadakan pertemuan dengan pengurus yang diwakili 7 orang pengurus dan dihadiri lebih dari 2/3 anggota, serta jajaran pelatih. Dari pertemuan tersebut dari pengurus terutama ketua telah menyetujui adanya penambahan atribut tersebut yang tentunya dengan kesepakatan bersama dengan pengurus lainnya, yang akan disosialisasikan oleh Ketua Umum kepada pengurus dan anggota yang tidak hadir. Akan tetapi pada kenyataannya hal itu tidak pernah tersosialisasi sesuai dengan kesepakatan awal.

Pada sesi latihan rabu malam, Majelis Pendekar dan para pelatih bersikap tidak memberhentikan baik pengurus dan anggota yang tidak memasang penambahan atribut. Adapun harapan Majelis Pendekar dan Pelatih bahwa permasalahan penambahan atribut dapat dibicarakan di Musyawarah Anggota (RAGA) pada akhir kepengurusan di kepengurusan pada masa itu. Namun hal ini tidak diperhatikan oleh para pengurus (kepengurusan periode 2010), bahkan sebagian pengurus mengambil sikap “melepas semua atribut (badge IPSI dan badge Pagar Nusa) dan diserahkan kepada pelatih secara sadar, dan selanjutnya oleh pelatih diserahkan kepada majelis Pendekar”. Dari sini arti dari pencopotan atribut yang pengurus lakukan berakibat fatal, yaitu mereka tidak hanya keluar dari Pagar Nusa UIN melainkan juga mengeluarkan diri secara tidak langsung dari Pagar Nusa secara keseluruhan. Karena dalam semua organisasi, badge / logo / lambang / simbol adalah merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan

sebab dengan simbol-simbol itulah dapat dengan cepat diidentifikasi bagaimana nilai, keyakinan, norma, dan harga diri organisasi menjadi milik bersama dan dipatuhi oleh semua anggota organisasi (dalam Robbins, 2007: 205).

Dengan adanya konflik yang berkepanjangan dan tidak adanya kejelasan dari pengurus, maka dari sini anggota menginginkan adanya Musyawarah Luar Biasa (MLB) yang dihadiri oleh pengurus, akan tetapi pengurus tidak merespon MLB yang diingginkan anggota. Akan tetapi MLB tetap dilaksanakan dan menghasilkan keputusan yang berisi “Pengeluaran (Pemecatan) Pengurus Periode 2010-2011” secara resmi dikeluarkan dari kepengurusan dan keanggotaan. Dalam Peraturan Organisasi fungsi dari MLB sendiri adalah “sebagai media jika terjadi hal yang krusial dalam organisasi.”

Dari kronologis konflik yang terjadi dan pencopotan atribut yang dilakukan oleh pihak pengurus, maka dari pihak cabang IPS NU Pagar Nusa Kota Malang dan Pagar Nusa Wilyah secara resmi menganggap mereka keluar / mengeluarkan diri dari Pagar Nusa, bukan hanya dari Pagar Nusa UIN MALIKI Malang akan tetapi Pagar Nusa secara keseluruhan.

Dan adanya Pagar Nusa yang berada di UIN MALIKI Malang yang diakui oleh Pagar Nusa secara umum dan IPSI yaitu Pagar Nusa yang mengenakan atribut pelet hijau dilengan baju, sedangkan Pagar Nusa yang dinaungi oleh kampus atau UKM Pagar Nusa yaitu mereka yang

tidak diakui kePagar Nusaannya oleh kalangan masyarakat dan Pagar Nusa secara umum karena pencopotan badge IPSI dan Pagar Nusa, seperti yang telah dijelaskan diatas.

c. Visi dan Misi

Visi dan misi Pagar Nusa UIN MALIKI Malang:

1. Menyalurkan minat dan bakat mengembangkan bakat mahasiswa di bidang bela diri khususnya pencak silat.
2. Menjadikan bela diri (pencak silat sebagai salah satu unsure dakwah islamiyah.
3. Menjaga dan membentengi diri, agama, nusa dan bangsa yang merupakan suatu kewajiban bagi setiap insane terhadap hal-hal yang tidak diinginkan.
4. Mengembangkan dan melestarikan segala bentuk bela diri sebagai warisan leluhur sekaligus memasyarakatkannya.
5. Ikut serta bertanggung jawab dan melestarikan stabilitas kampus menjaga nama baik almamater perguruan.

d. Motto

Lebih baik mandi keringat saat berlatih daripada mandi darah saat bertanding

e. Kepengurusan

Sejak tahun 1992 berdiri pencak silat dengan nama PSPS Hizbullah telah dipimpin oleh 5 orang ketua, yakni:

1. Ubaidillah (Periode 1994 – 1996)

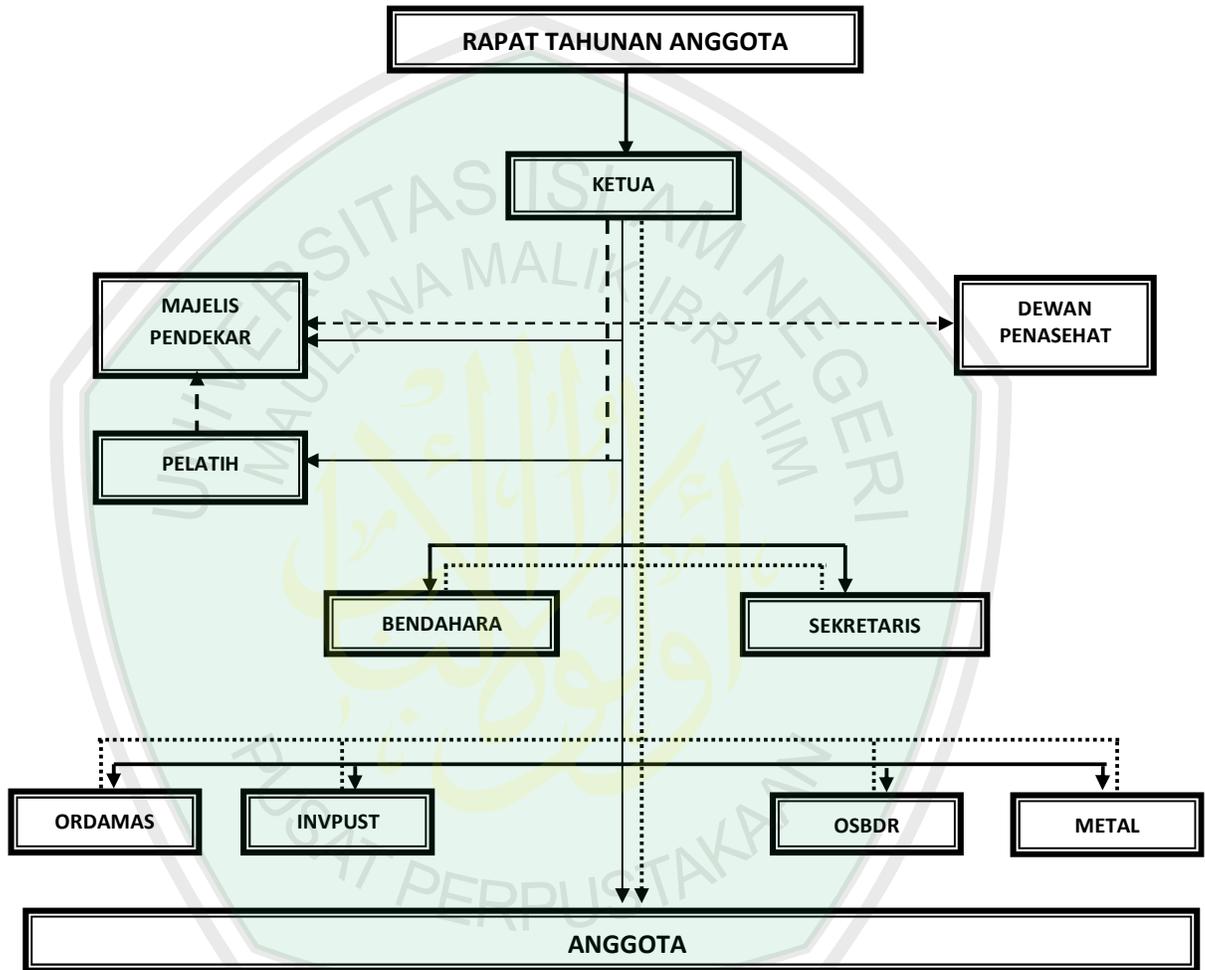
2. Abdullah Hakim (Periode 1996 - 1997)
3. Abdullah Wahid Widodo (Priode 1997 – 1998)
4. Yuni Arito (Periode 1998 – 1999)
5. Lukman Hakim Suyuthi (Periode 1999 – 2000)

Sedangkan sejak berubah menjadi IPS NU Pagar Nusa maka Unit kegiatan Mahasiswa bergerak dalam pencak silat yang legal keberadaannya di UIN Maliki Malang telah dipimpin 11 kepemimpinan hingga saat ini, yaitu:

1. Endang Sulastrri (Periode 2000 – 2001)
2. Ahmad Busyaidi (Periode 2001 – 2002)
3. Hery Joko Suwarni (Periode 2002 – 2003)
4. Niyala Farihati (Periode 2003 – 2004)
5. Ahmad Setiadi (Periode 2004 – 2005)
6. Fadli Prayogi (Periode 2005 – 2006)
7. Sofyan Hadi (Periode 2006 – 2007)
8. Andri Setyo Rahmawanto (Periode 2007 – 2008)
9. Rohmad Hartanto (Periode 2008 – 2009)
10. Abdul Rohim (Periode 2009 – 2010)
11. Muhammad Amin (Periode 2010 – 2011) (awal terjadinya konflik)

f. Struktur Organisasi

Gambar. 4.4
Struktur Organisasi



Keterangan:

KONSULTATIF	: - - - - -
KOORDINATIF	:
INSTRUKTIF	: _____

g. Ikatan Pencak Silat NU Pagar Nusa

Jati diri Pagar Nusa sama dengan jati diri NU itu sendiri, yaitu Persaudaraan antar Pagar Nusa, Artinya Persaudaraan tanpa membedakan aliran dan perguruan silat. Pagar Nusa dikenal dengan istilah “Bhineka Tunggal Ika” biarpun berbeda tapi tetap satu juga” berbeda aliran tapi tetap dalam satu ikatan pagar nusa. Pandangan Pagar Nusa pada aliran perguruan lain senantiasa menganggap saudara, sahabat, bahkan keluarga karena langsung atau tidak langsung semua aliran silat terutama di Nusantara masih punya pertalian ikatan yang sama, apalagi jika kita menapak tilas sejarah kerajaan di Nusantara kemudian ke Abad 14 adanya penyebar islam Wali songo yang banyak mengajarkan tuntunan hidup dengan jalan damai diantaranya melalui seni silat, jelas banyak pendekar di Nusantara adalah murid Wali Songo.

Pagar nusa memiliki sumpah perguruan yang biasa disebut sebagai prasetia. Prasetia tersebut berbunyi:

Prasetya Ips Nu Pagar Nusa

Bismillahirrohmaanirrohiim

Asyhadu alla ilaaha illalloh wa asyhadu anna muhammadarrosuululloh

kami pesilat IPS NU Pagar Nusa Sanggup :

1. Bertakwa Kepada Allah SWT
2. Berbakti Kepada Nusa Dan Bangsa
3. Menjunjung Tinggi Persatuan Dan Kesatuan
4. Mempertahankan Kebenaran Dan Mencegah Kemungkar
5. Mempertahankan Faham Ahlus Sunnah Wal Jama'ah

Gambar. 4.5
Logo Pagar Nusa



Arti logo Pagar Nusa:

Kurva segi lima merupakan simbolisasi dari Syariat Islam yang mempunyai lima rukun dan merupakan simbolisasi pada adanya rasa kecintaan kepada bangsa dan negara yang berpancasila.

Tiga garis tepi yang sejajar dengan garis kurva merupakan lambang dari tiga pola utama yang berjalan bersama dalam cara hidup warga Nahdlatul Ulama' yaitu Iman, Islam, Ihsan.

Bintang sudut lima sebanyak sembilan buah dengan pola melingkar di atas bola bumi dan pada bagian paling atas bintangnya tampak lebih besar ini merupakan ekspresi dari pola kepemimpinan wali songo dan juga idealisasi dari suatu cita-cita yang bersifat maksimal karena selain bintang merupakan simbol kemuliaan juga jumlah sembilan merupakan angka tertinggi. Ini sesuai dengan mimpi Nabi Yusuf tentang bintang sebagai isyarat akan mencapai kemuliaan. Bintang terbesar mengisyaratkan adanya pola kepemimpinan yang dalam Islam merupakan suatu keharusan.

Gambar cabang / trisula terletak ditengah bola dunia bagian atas tepat dibawah bintang terbesar merupakan manifestasi kenyataan historis bahwa senjata jenis inilah yang tertua dan lebih luas penyebarannya di bumi nusantara. Selain itu arti dari gambar trisula ada 3 makna, yang *pertama* adalah “Bopo” (dalam bahasa jawa) yang artinya orang tua yang melahirkan kita. *Kedua*, “Guru” yang artinya orang yang telah memberi kita ilmu. Dan *ketiga* adalah “Ratu” yang artinya adalah pemimpin (misalnya seperti presiden). Sebagai kelompok beladiri pencak silat anggota Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI), Pagar Nusa memasukkan simbol tersebut supaya tidak tercabut dari identitas persatuan bela diri asli Indonesia.

Bola Dunia / gambar bumi tepat di tengah merupakan ciri khas dari organisasi underbow Nahdlatul Ulama yang simbol utamanya berupa bumi dan tampar sebagaimana di lukiskan oleh tangan pertamanya KH. Ridwan Abdullah berdasar Istikharahnya.

Pita melingkupi bumi dengan tulisan *Laa Ghaaliba Illaa Billah* yang berarti tidak ada yang menang (mengalahkan) kecuali dengan pertolongan Allah merupakan tata nilai beladiri khas Pagar Nusa. Kalimat ini pada awal pembentukannya berbunyi *Laa Ghaaliba Illallah* kemudian oleh K.H. Sansuri Badawi dianjurkan untuk diberi tambahan ba sehingga berbunyi seperti sekarang. Hal ini sesuai dengan pola kalimat pada kalimat *Laa Haula Walaa Quwwata Illaa Billah* yang bekonotasi umum bagi segala bidang kehidupan.

Warna Hijau dan putih merupakan dua warna yang secara universal mengandung makna baik. Sebab segala yang bersih dan suci baik secara materiil (fisik) maupun immateriil (non fisik) dapat disimbolkan dengan warna putih. Sedangkan hal-hal yang bersifat sejuk, subur, makmur, tenang, dan lain-lain yang membahagiakan selalu dapat disimbolkan dengan warna hijau.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Alat Tes

Pada proses penelitian, peneliti menguji coba skala Manajemen Konflik kepada 20 partisipan pada tanggal 29 Mei 2012. Sedangkan untuk skala tipe kepribadian EPI tidak diuji coba karena telah terstandart dan merupakan skala baku.

Uji validitas skala motivasi berprestasi menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi dilihat dari *corrected item-total correlation*. Apabila item tersebut mempunyai nilai lebih tinggi dari 0,25, maka item tersebut dianggap baik dan layak digunakan, sedangkan yang di bawah 0,25 gugur. Dan dari 24 item yang disusun, diperoleh 8 item dengan kriteria baik.

Pemaparan data hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin diperoleh dideskripsikan dalam sub pembahasan deskripsi hasil penelitian. Hasil deskripsi penelitian tentang

kedua variabel; tipe kepribadian (X) dan manajemen konflik (Y) disajikan dalam bentuk tabel prosentase di bawah ini:

Tabel. 4.5
Hasil deskripsi tipe kepribadian berdasarkan norma

Variabel	Tipe	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Tipe kepribadian	<i>Introvert</i>	Tinggi	<10	3	19%
		Sedang	10-11	8	50%
		Rendah	12	5	31%
	Jumlah			16	100%
	<i>Ekstrovert</i>	Tinggi	>16	5	31%
		Sedang	15-16	6	38%
		Rendah	14	5	31%
	Jumlah			16	100%

Tabel di atas menjelaskan perbedaan tipe kepribadian menjadi *introvert* dan *ekstrovert* dengan sampel awal 42 subjek yang kemudian disamakan jumlah subjek antara *introvert* dan *ekstrovert*, dan di urutkan berdasarkan tinggi rendah tingkatannya. Urutan ini didasarkan pada nilai dari norma skala pengukuran *Eysenck Personality Inventory* yang deskripsinya telah dipaparkan pada bab sebelumnya.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tipe kepribadian *introvert*, sample dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang dengan prosentase 50%, jumlah terbanyak kedua pada kategori rendah dengan prosentase 31%, dan terbanyak terakhir pada kategori tinggi dengan prosentase 19%.

Sementara pada tipe kepribadian *ekstrovert*, jumlah terbanyak pada kategori sedang dengan prosentase 38%, jumlah terbanyak kedua pada kategori tinggi dengan prosentase 31%, dan terakhir pada kategori rendah dengan prosentase 31%.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas skala motivasi berprestasi menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi dilihat dari *corrected item-total correlation*. Apabila item tersebut mempunyai nilai lebih tinggi dari 0,25 maka item tersebut dianggap baik dan layak digunakan, sedangkan yang di bawah 0,25 gugur. Dan dari 24 item yang disusun, diperoleh 8 item dengan Kriteria baik. Berikut penjelasannya dalam bentuk tabel:

Tabel. 4.6
Blue print manajemen konflik:

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Kompetisi	Persaingan, Memaksa	2	2	4
2.	Akomodasi	Mengabaikan perbedaan pendapat, Meratakan perbedaan, Mempertahankan hubungan yang kooperatif	3	3	6
3.	Kompromi	Negosiasi, Take and Give, Memecahkan masalah dengan berpikir moderat	3	3	6
4.	Kolaborasi	Kerjasama, Diskusi	2	2	4
5.	Penghindaran	Menghindar, Mengabaikan	2	2	4
Total					24

Tabel. 4.7
Skala manajemen konflik setelah diuji coba

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Kompetisi	Persaingan, Memaksa	-	1	1
2.	Akomodasi	Mengabaikan perbedaan pendapat, Meratakan perbedaan, Mempertahankan hubungan yang kooperatif	1	2	3
3.	Kompromi	Negosiasi, Take and Give, Memecahkan masalah dengan berpikir moderat	1	-	1
4.	Kolaborasi	Kerjasama, Diskusi	1	1	2
5.	Penghindaran	Menghindar, Mengabaikan	1	-	1
Total					8

Skala manajemen konflik menggunakan perhitungan analisis dengan *Alpha Chornbach*. Dalam perhitungan reliabilitas skala manajemen konflik, peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows 7. Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16.0 for windows 7, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Reliabilitas skala manajemen konflik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	8

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala *manajemen konflik* mempunyai reliabilitas yang tinggi dengan alpha 0,750, yang berarti semua aitem skala manajemen konflik yang berjumlah 8 butir dikatakan valid dan reliabel atau memiliki kriteria baik dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang akan dilakukan.

3. Analisa Deskriptif Data Hasil Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi skala manajemen konflik, maka perhitungannya didasarkan pada skor hipotetik. Dari hasil skor hipotetik, kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah.

Menghitung nilai mean (μ) dan standart deviasi (σ) pada skala manajemen konflik yang diterima, yaitu 8 item.

Menghitung mean hipotetik (μ), dengan rumus:

$$\begin{aligned}\mu &= \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \Sigma k \\ &= \frac{1}{2} (5+1) 8 \\ &= \frac{1}{2} (6) \cdot 8 \\ &= 24\end{aligned}$$

Menghitung standart deviasi hipotetik (σ), dengan rumus:

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 8) \\ &= \frac{1}{6} \cdot 32 \\ &= 5,3\end{aligned}$$

Tabel. 4.9
Norma skala manajemen konflik

Interval	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	$X \geq 29$
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < x \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	$19 \leq X \leq 29$
$X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Rendah	$X \leq 19$

Tabel. 4.10
Hasil prosentase variabel manajemen konflik

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Manajemen Konflik	Tinggi	$X \geq 29$	1	3%
	Sedang	$19 \leq X \leq 29$	28	88%
	Rendah	$X \leq 19$	3	9%
	Jumlah		32	100%

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat manajemen konflik anggota pagar nusa rata-rata memiliki tingkat manajemen konflik yang tinggi pada kategori sedang dengan prosentase 88% sebanyak 28 subjek dan jumlah terbanyak kedua pada kategori rendah dengan prosentase 9% sebanyak 3 subjek, dan jumlah terbanyak terakhir pada kategori tinggi dengan prosentase 3% sebanyak 1 subjek.

4. Analisa hasil uji hipotesis

Analisis hubungan tipe kepribadian introvert dan ekstrovert dengan manajemen konflik dalam organisasi pagar nusa UIN MALIKI Malang, adalah sebagai berikut.

Tabel. 4.11
Uji t-Test Independent Sample Test

Manajemen Konflik	Tipe Kepribadian	N	Mean	Levene Test		t	Sig (-2tailed)
				F	Sig		
	Introvert	16	23,00	0,001	0,978	-1,809	0,080
	Ekstrovert	16	24,88				

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata manajemen konflik anggota dengan tipe kepribadian introvert adalah 23,00 dan untuk anggota dengan tipe kepribadian ekstrovert 24,88, hal ini menunjukkan bahwa tingkat manajemen konflik antara tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* tidak terlalu berbeda.

Terlihat pada tabel diatas dari perhitungan uji t-test dengan SPSS bahwa F sebesar 0,001 dengan probabilitas 0,978 karena probabilitas $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau memiliki variance yang sama. Terlihat pula pada tabel diatas bahwa nilai t adalah -1,809 dengan p 0,080 (two tail) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata manajemen konflik dengan masing-masing tipe kepribadian tidak ada hubungan yang signifikan.

C. Pembahasan

1. Tipe kepribadian pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang

Kepribadian merupakan ciri khas setiap individu, karena seseorang dapat dibedakan antara satu dengan yang lain salah satunya adalah ciri khas unik dari kepribadiannya.

Dari hasil analisis data tes kepribadian yang telah dilakukan, dari tabel 4.5 menunjukkan anggota pagar nusa rata-rata memiliki kepribadian introvert dengan prosentase tertinggi pada kategori sedang dengan 50% sebanyak 8 subjek, prosentase tertinggi kedua pada kategori rendah dengan 33% sebanyak 5 subjek, dan prosentase tertinggi terakhir pada kategori tinggi dengan prosentase 19% sebanyak 3 subjek. Sedangkan pada tipe kepribadian ekstrovert prosentase rata tertinggi pada kategori sedang dengan 38% sebanyak 6 subjek, kategori tertinggi kedua dengan prosentase 31% sebanyak 5 subjek dan terakhir pada kategori rendah dengan prosentase 31% sebanyak 5 subjek.

Berdasarkan hasil analisis diatas, bahwa anggota pagar nusa UIN MALIKI Malang lebih didominasi oleh anggota dengan tipe kepribadian introvert. Akan tetapi untuk anggota yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert juga terdapat jumlah yang banyak, hanya dengan perbedaan 5 subjek lebih banyak pada introvert.

Anggota pagar nusa yang menjadi subjek penelitian disini adalah atlit, besar kecilnya olahraga sebagai keterbiasaan seorang atlit mempengaruhi kepribadiannya. Hal ini secara tidak langsung tentu

berpengaruh terhadap tingkah lakunya sehari-hari, termasuk caranya berinteraksi dan menampilkan diri dalam kehidupan keluarga ataupun masyarakat.

Kepribadian banyak dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan fisik secara teratur, sesuai dengan bidang olahraga yang diminati atau ditekuni. Olahraga akan mempengaruhi aspek kepribadian seseorang. Misalnya, dengan berolahraga, seseorang akan mengembangkan sikap pantang menyerah, gigih, serta sikap membuka diri terhadap lingkungan sosialnya. Begitu pula pada anggota pagar nusa yang juga sebagai atlet dari cabang olah raga beladiri/pencak silat, sebagai orang yang berkecimpung didunia lapangan atau fisik mereka memiliki sikap pantang menyerah, gigih, dan membuk diri pada lingkungan sosialnya.

Hall dan Lindzey mengemukakan secara populer, kepribadian dapat diartikan sebagai: (1) keterampilan atau kecakapan sosial (social skill), dan (2) kesan yang paling menonjol, yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain (seperti seseorang yang dikesankan sebagai orang yang agresif atau pendiam (dalam Hall dan Lindzey, 1993. Hal: 105).

Kepribadian menunjuk pada pengaturan sikap-sikap seseorang untuk berbuat, berpikir, dan merasakan, khususnya apabila dia berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan.

Sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki

seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain Kartini Kartono dan Dali Gulo (dalam Hall dan Lindzey, 1993. Hal: 95).

Kepribadian adalah segala bentuk sifat dan tingkah laku yang khas yang dapat membedakan seorang individu dengan individu lainnya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Terbentuknya kepribadian tidak hanya dari satu sudut pandang saja akan tetapi kepribadian dapat terbentuk dari lingkungan dan juga dari faktor genetiknya. Sedikit banyak ciri kepribadian seseorang dapat dilihat dari tingkah laku sehari-hari, karena secara tidak langsung manusia melakukan aktifitas dengan ketidaksadarannya (*unconscious*), misalnya seperti temperamen.

2. Tingkat manajemen konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang

Manajemen konflik adalah strategi dimana organisasi dan individu bekerja untuk mengenali dan mengendalikan perbedaan-perbedaan, sementara keselarasan konflik sebagai sumber pembaharuan dan perkembangan (dalam Wirawan, 2009: 131).

Berdasarkan analisa data uji hipotesa pada tabel analisa norma manajemen konflik menunjukkan tingkat manajemen konflik yang terbagi menjadi 3 kategori. Kategori manajemen konflik tinggi memiliki prosentase 3%, manajemen konflik sedang 88%, manajemen konflik

rendah 9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat manajemen konflik anggota pagar nusa berada pada kategori sedang, akan tetapi setelah diuji menggunakan *independent sample test* menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan yang dijelaskan pada penjelasan berikutnya.

Berdasarkan hasil analisa di atas bahwa tingkat manajemen konflik anggota pagar nusa adalah sedang. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena faktor kepribadian dan faktor-faktor lain, seperti bentuk konflik yang ada dan penanganan stress karena keadaan konflik yang tak kunjung selesai. Akan tetapi semua keadaan dan kondisi seseorang yang sedang mendapat konflik dapat ditanggulangi berdasarkan pada dirinya sendiri, bagaimana cara seseorang mengelolah konflik tersebut, akankah menjadi dampak yang positif atau dampak negatif. Seperti pendapat Winardi (Winardi, 2007: 4), dampak negatif konflik sesungguhnya disebabkan oleh kurang efektif dalam pengelolaannya yaitu ada kecenderungan untuk membiarkan konflik tumbuh subur dan menghindari terjadinya konflik, dapat pula individu tersebut stress karena konflik yang tidak dapat terselesaikan. Begitu pula pada dampak positif konflik seseorang, bila upaya penanganan dan pengelolaan konflik dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku. Seseorang akan terdorong untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan (dalam Mangkunegara, 2005: 76).

3. Hubungan antara tipe kepribadian dengan strategi penyelesaian konflik pada anggota Pagar Nusa UIN MALIKI Malang

Berdasarkan hasil uji independen sample tes didapatkan hasil rata-rata manajemen konflik tipe kepribadian introvert adalah 23,00 dan tipe kepribadian ekstrovert 24,88, yang menunjukkan bahwa tingkat manajemen konflik antara tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* tidak terlalu berbeda. Dari perhitungan uji t-test terlihat bahwa F sebesar 0,001 dengan probabilitas $0,978 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau memiliki variance yang sama. Terlihat pula pada nilai t adalah -1,809 dengan $p 0,080$ (*two tail*) $> 0,05$.

Dapat disimpulkan, hasil analisis penelitian ini menjelaskan tidak signifikan atau tidak ada hubungan antara tipe kepribadian dengan manajemen konflik. Hal ini mungkin dapat didukung oleh faktor lain selain dari faktor kepribadian. Dari berbagai hasil penelitian, ada yang membuktikan 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).

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Filey & House juga memberikan kesimpulan 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).

Dari hasil analisa menunjukkan tidak signifikan antara tipe kepribadian dengan manajemen konflik, karena setiap individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam menentukan sikap dan mengambil keputusan. Akan tetapi selain dari faktor kepribadian, dapat pula gaya manajemen konfliknya dipengaruhi oleh kecenderungan agresifitasnya, kebutuhan untuk mengontrol, menguasai diri dan lingkungannya, serta cara seseorang berinteraksi dengan pihak luar.

Hal ini sesuai dengan 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 menurut Boardman dan Horowitz (dalam Mardianto, 2000), karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap gaya manajemen konflik individu. Selain karakteristik yang mempengaruhi gaya manajemen konflik seseorang, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi gaya manajemen konflik yaitu 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).

