

HUBUNGAN KONFLIK DENGAN KINERJA PEGAWAI BIRO BINA SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Mella Aldionita D

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The goal of this research are to see information about the Conflict Relationship with Employee Performance. The population is 65 employee and the sample is 56 people that taken by simple random sampling research. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and performance level. The result of this research are the Conflict Relationship with Employee Performance in office Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Key word : Conflict and Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, terutama berkaitan dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil. Kesalahan yang paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa kinerja itu menerangkan bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruk, atau diantara keduanya. Dari lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan/organisasi tersebut, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Organisasi juga perlu melakukan peningkatan kinerja karyawannya dengan cara melakukan pemekaran pekerjaan dan pemerdayaan pekerjaan. Pemekaran pekerjaan merupakan pemberian tugas kepada pegawai dengan tingkat kesulitan

dan resiko yang tinggi dan tidak banyak tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Semua itu disesuaikan dengan tingkat kemampuan suatu pegawai. Organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya ketika terjadi suatu organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dapat menjadi masalah yang serius dalam setiap organisasi tanpa peduli apapun bentuk dan tingkat kompleksitas organisasi tersebut, Jika konflik tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian. Karena itu, keahlian untuk mengelola konflik sangat diperlukan bagi setiap pimpinan atau manajer organisasi.

Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik adalah saat individu atau kelompok menunjukkan sikap “bermusuhan” dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. (1) Sesama pegawai masih ada persaingan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

(2) Sesama pegawai tidak bisa memanfaatkan waktu yang diberikan dalam kegiatan menyelesaikan tugas dalam tim. (3) Pegawai tidak saling terbuka dengan masalah yang mereka temukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja Pegawai

Menurut Cormick dan Tiffin dikutip Sutrisno (2011:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Akdon (2011:166) kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap lingkungan strategik.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170), juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mahsun (2006:25), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam sebuah organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu, maupun kelompok. Kriteria

keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Timpe (2003:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja. Seorang pimpinan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawainya, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Di samping itu, informasi tentang kinerja pegawai diperlukan pula, bila suatu saat seorang pimpinan ingin mengubah sistem yang ada. Banyak yang terjebak untuk menilai seseorang yang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Konflik

Hubungan antar individu dalam lingkungan kerja dan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan merupakan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerja sama, perjuangan satu pihak melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan (*opposition process*).

Menurut Hasibuan (2012:199), konflik 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.

Fahmi dalam buku Manajemen Pengambilan Keputusan (2011:195), konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Penyebab mengapa konflik bisa terjadi: menurut Gibson dalam Pangewa (2004:185) mengemukakan beberapa penyebab konflik yaitu: 1) saling ketergantungan, 2) perbedaan dalam tujuan, 3) perbedaan dalam persepsi, dan 4) perbedaan tujuan dan prioritas. Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Pangewa (2004:185) juga mengemukakan penyebab timbul konflik yaitu: 1) saling ketergantungan, 2) perbedaan tujuan dan prioritas, 3) faktor birokrasi, 4) kriteria penilaian prestasi yang tidak tepat, 5) persaingan atas sumber daya yang langka dan 6) kepribadian individu.

Selanjutnya proses penanganan konflik yang bisa dilakukan: Thomas dalam Mulyasa (2012:267) mengembangkan lima kecenderungan proses alamiah dalam penanganan konflik, yaitu (1) penghindaran diri, (2) kompetisi, (3) penyesuaian diri, (4) kompromi, dan (5) kolaborasi. Menurut Kreps dalam Usman (2010:468) mengidentifikasi empat strategi untuk penanganan

konflik, yaitu: (1) menghindar (*avoidance*), (2) eskalasi, (3) reduksi, (4) pemeliharaan (*maintenance*). Selanjutnya menurut Gitosudarmo dalam Pangewa (2004:218) kegiatan yang dapat dilakukan dengan cara : (1) penghindaran, (2) intervensi kekuasaan, (3) penggembosan, (4) resolusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu ingin melihat dan menggambarkan tentang hubungan penanganan konflik dengan kinerja pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Bina Sosial pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berjumlah 65 orang, Mengingat jumlah populasi pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 65 orang, maka penulis akan mengambil sampel berdasarkan tabel Krejcie. Oleh karena itu populasi berjumlah 65, maka sampel yang ditarik berdasarkan tabel Krejcie berjumlah 56 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Instumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket yang disusun berdasarkan skala Likert, dengan pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) 5, Setuju (S) 4, Kurang Setuju (KS) 3, Tidak Setuju (TS) 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 untuk konflik. Selalu (SL) 5, Sering (SR) 4, Kadang-kadang (KD) 3, Jarang (JR) 2 dan Tidak pernah (TP) 1 untuk angket kinerja pegawai.

Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan variabel dan indikator , (b) penyusunan butir-butir pernyataan dari setiap indikator penelitian , (c) mengkonsultasikan butiran pernyataan tersebut dengan pembimbing, (d) melakukan uji coba instrumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi pada skor Penanganan Konflik dan skor Kinerja Pegawai dengan menggunakan rumus korelasi.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keberartian Korelasi (t)	t Tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,36	0,26	3,04	1,671

Hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,36 > r_{tabel} = 0,26$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 3,04 > t_{tabel} = 1,671$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Penanganan Konflik dengan Kinerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,36 dan keberartian korelasi 3,04 dengan menggunakan uji t.

Penanganan konflik : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai penanganan konflik Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi (80% dari skor ideal). Hal ini berarti penanganan konflik perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Kinerja Pegawai : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik (90% dari skor ideal). Hal ini berarti kinerja pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat perlu untuk ditingkatkan lagi menjadi lebih baik lagi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,36 > r_{tabel} = 0,26$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 3,04 > t_{tabel} = 1,671$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Kinerja Pegawai tersebut adalah Penanganan Konflik yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Penanganan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Penanganan Konflik Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah baik (80% dari skor ideal), Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi (90% dari skor ideal), terdapat hubungan yang berarti antara Penanganan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,36 > r_{tabel} = 0,26$ dan keberartian koefisien korelasi $t_{hasil} = 3,04 > t_{tabel} = 1,671$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

Pegawai Biro Bina Sosial, berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada seluruh pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai bahan masukan bagi pegawai untuk melakukan/melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik Pimpinan Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar lebih membina pegawai di dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Akdon. 2011. *Strategic Manajement For Educational Manajement*. Bandung:Alfabeta.
- Mahsum, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Timpe, A Dave. 2001. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Alex Media Komputindo Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Indonesia.
- Mulyasa, H.E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.