

**KEPEMIMPINAN KARISMATIK DALAM PENYELESAIAN
KONFLIK ANTAR ETNIS DI UNISMUH MAKASSAR**

Disusun dan diusulkan oleh

KAHARUSMAN

Nomor Stambuk : 1056 104257 11



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2014

**KEPEMIMPINAN KARISMATIK DALAM PENYELESAIAN
KONFLIK ANTAR ETNIS DI UNISMUH MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

KAHARUSMAN

Nomor Stambuk : 1056 104257 11

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2014

PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian
Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar.
Nama Mahasiswa : Kaharusman
Nomor Stambuk : 1056 104257 11
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Pembimbing II



Drs. Muhammad Tahir, M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. H. Muhlis Madani, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S.Sos. ,M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diteri oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 926/ FSP/ A.1-VIII/ V/ 35/ 2014 sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sajana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari Kamis tanggal 5 bulan Juli tahun 2014

TIM PENILAI

Ketua,



Dr. H. Muhlis Madani, M.Si


Sekretaris,



Drs. H. Muhammad Idris, M.Si

Penguji :

1. Dr. Muhammadiyah, MM (Ketua)


(.....)

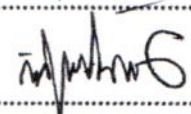
2. Dr. Jaelan Usman, M.Si


(.....)

3. Abdul Kadir Adys, SH, MM


(.....)

4. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si


(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Kaharusman

Nomor Stambuk : 1056 104257 11

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 25 Februari 2014

Yang Menyatakan,

Kaharusman

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Kepemimpinan Karismatik.....	8
1. Teori Konsep Diri Dari Kepemimpinan Karismatik.....	11
2. Konsekuensi Dari Kepemimpinan Karismatik	14
3. Karismatik Positif dan Negatif.....	14
4. Sisi Gelap dari Karisma	16
5. Pengaruh dari Karismatik Positif.....	17
B. Teori Konflik	
1. Faktor-Faktor Penyebab Konflik	19
2. Jenis-Jenis Konflik	22
3. Akibat Konflik	23
4. Langkah-Langkah Menangani Konflik	24
5. Manajemen Konflik	24
C. Pengertian Etnis/Suku Bangsa	
1. Masalah Yang Di Timbulkan Etnis.....	26
D. Kerangka Pikir	29
E. Fokus Penelitian.....	32
F. Definisi Fokus Penelitian.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan lokasi penelitian.....	35
B. Jenis dan Tipe penelitian.....	35
C. Sumber Data.....	36
D. Informan Penelitian.....	37

E.	Tekhnik pengumpulan data.....	38
F.	Teknik Analisis Data.....	39
G.	Keabsahan Data.....	40
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Makassar	44
B.	Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar.....	52
BAB V . PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	64
B.	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		66

ABSTRAK

Kaharusman. Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar.

(Dibimbing oleh Jaelan Usman dan Muhammad Tahir).

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia business maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Berdasarkan hal tersebut, peneliti termotivasi untuk memaparkan sejauh mana kepemimpinan karismatik dalam penyelesaian konflik antar etnis di Unismuh Makassar.

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif dengan menguraikan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dari proses mengorganisasikan dan mengurutkan data yang di peroleh dari lapangan dan dari para informan yang berjumlah 7 orang berasal dari petinggi Unismuh Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang dikumpulkan sehingga memperoleh data yang valid.

Hasil penelitian menunjukkan Seorang pemimpin yang memiliki sikap karismatik dalam menyikapi sebuah konflik tentunya sangat menjunjung tinggi yang namanya nilai – nilai keadilan, melakukan pendekatan persuasif, dimana dalam pengambilan keputusan tentunya penuh pertimbangan dan kehati – hatian sehingga tidak berat sebelah. Langkah – langkah yang paling efektif untuk menangani konflik antar etnis yang terjadi dalam lingkungan kampus adalah menggunakan pandangan hubungan manusia dimana tahapannya dimulai dari mediasi, diskusi, negosiasi, dan musyawarah.

Keyword :Kepemimpinan, Kharismatik, dan Konflik

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh Gelar Studi Strata Satu, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini utamanya penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Jaelan Usman, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Muhammad Tahir, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan penulisan skripsi sehingga penulis bisa merampungkan tugas penelitiannya.

Ucapan terima kasih selanjutnya penulis ucapkan kepada Bapak Dr. H. Muhlis Madani, M.Si selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar serta para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar dan tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh informan yang berada di Universitas Muhammadiyah

Makassar atas kesediannya memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengambil data dalam rangka merampungkan tugas penelitiannya.

Teristimewa penulis ucapkan terimah kasih kepada orang tua penulis, Ibunda Nuraeni dan Ayahanda Kamaruddin, saudara-saudaraku tersayang, segenap keluarga yang selalu memberikan semangat serta dukungan moril dan material, dan sahabat-sahabat seperjuanganku Muhammad Muskar, Nurmiati Rahman, Achmad Risal Rani, Arham Abdy Mansyur, Muh. Asri Asis, Ryan Zulfikar, Nur Izzan dll. Serta berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca maupun pihak lain. Akhir kata semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 2 Februari 2014

Kaharusman

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai bangsa yang terdiri dari beragam suku, bahasa, agama, ras dan berbagai kemajemukan lainnya sangat rentan terhadap konflik sosial, seperti yang pernah terjadi di beberapa tempat mulai dari Aceh, Ketapang Kalimantan Barat, Poso Sulawesi Tengah, Ambon Maluku, dan Papua serta beberapa konflik dalam skala yang lebih kecil seperti Konflik Ahmadiyah di Cikeusik Padeglang Banten, dan kerusuhan pembakaran sekolah dan gereja di Temanggung di Jawa Tengah, peristiwa di Mesuji Lampung, dan beberapa konflik lainnya. Keseluruhan konflik tersebut biasanya berawal dari permasalahan sepele yang dimulai dari konflik antar individu kemudian melibatkan kelompok berdasarkan suku, agama, ras, bahasa, keyakinan politik, dan terus melebar hingga melibatkan masyarakat dalam jumlah yang lebih besar, bahkan mereka yang tidak ada sangkut pautnya dengan konflik tersebut pada akhirnya terkena imbas atau bahkan terlibat atau ikut melibatkan diri di dalamnya. Kalau kita analisa lebih jauh, rata-rata konflik tersebut terjadi dikarenakan munculnya ketidakpuasaan dan ketidaksenangan dari beberapa orang terhadap orang lain atau kelompok tertentu, yang dipicu oleh adanya kesenjangan sosial dalam masyarakat seperti kemiskinan dan perbedaan status. Kesenjangan sosial telah menciptakan adanya gap antara yang kaya dengan yang miskin, yang mayoritas dengan minoritas, yang berstatus sosial tinggi dengan yang rendah, pendatang dengan pribumi, dsb. Intinya,

kesenjangan social tersebut telah memunculkan polarisasi dalam masyarakat yang terus mengerucut hingga berlanjut kepada munculnya kecemburuan social yang berakumulasi secara terus-menerus, kemudian mengkristal dalam pemikiran kelompok yang pada akhirnya memunculkan semacam keyakinan kelompok dan menjadi pembenaran untuk melakukan agresi terhadap kelompok lainnya yang dianggap berseberangan.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia business maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama).

Perspektif baru di dunia modern dan kehidupan demokratis di negara-negara demokrasi menstimulir setiap individu yang berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan berorganisasi dan aktivitas hidup, dan ikut memikul tanggung jawab sosial yang lebih besar. Setiap orang diharapkan bisa memikirkan, menerapkan dan menilai kembali kontribusi sosial masing-masing dalam kehidupan bersama. Dengan begitu terdapat proses evaluasi-diri selaku warga negara, yang didukung oleh kesadaran yang dalam. Juga diharapkan adanya pengembangan kreativitas dan inventivitas dalam kehidupan bersama untuk mencipta budaya dan benda-benda budaya.

Beberapa tipe kepemimpinan telah dikenal, diantaranya adalah tipe kepemimpinan Karismatis. Kepemimpinan karismatik selama ini selalu identik dengan pengamatan pemimpin di politik dan keagamaan bukan kepemimpinan organisasi dan perusahaan. Karisma berasal dari bahasa Yunani diartikan karunia diinspirasi ilahi seperti kemampuan meramal dimasa yang akan datang. Makalah ini akan membahas, bagaimana tipe kepemimpinan kharismatik tersebut apabila digunakan di dalam memimpin suatu lembaga pendidikan pada umumnya, dan lembaga pendidikan Islam pada khususnya. Hal ini sangat menarik, terutama apabila melihat bahwa Islam merupakan agama yang sejak awal sejarahnya tidak pernah lepas dari tipe kepemimpinan kharismatik. Dunia pendidikan Islam juga demikian, misalnya di dunia kampus. Pengaruh seorang tokoh agama biasanya mendahului sebelum berdirinya suatu lembaga pendidikan Islam tersebut. Tokoh agama biasanya adalah seorang tokoh yang memiliki karisma yang sangat besar di mata pengikut agama tersebut. Tokoh agama yang mempunyai karisma tersebut dapat menjadi pemimpin yang formal di lembaga pendidikan Islam, maupun menjadi pemimpin informal. Akan tetapi pengaruh pemimpin berkharisma tersebut amat sangat besar, walaupun pada kenyataan di lapangan ia hanyalah seorang pemimpin informal.

Mahasiswa merupakan manifestasi dari insan intelektual dalam civitas kampus. Lebih dari itu, mahasiswa pada umumnya merupakan generasi muda calon pencerah sekaligus pelaku kehidupan bermasyarakat dan bernegara untuk kehidupan yang akan datang.

Dalam kehidupan kampus, mahasiswa sebagai suatu komunitas akademis memiliki latar belakang kehidupan yang unik dan majemuk (multikultural). Hal ini dapat dilihat dari segi sosiokultur (daerah asal), ekonomi, agama, dialek, maupun karakter khas dalam menyampaikan suatu pendapatnya di perkuliahan. Inilah potensi sosial yang besar dan dimiliki oleh perguruan tinggi yang nampaknya belum dikelola dan diberdayakan dalam seluruh aktivitas perkuliahan. Agar lulusan mahasiswa dapat memiliki kemampuan intelektual serta sikap dan perilaku yang mencerminkan watak dan karakter bangsa yang unggul dan beraneka ragam serta memiliki berkepribadian agung tentunya perlu disiapkan sistem pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan keilmuan (kognitif) saja, namun juga harus mampu meningkatkan kecakapan dari sisi afektif maupun psikomotor.

Masalah umum yang terjadi berdasarkan fakta dan pengamatan sebelumnya, hampir semua mata kuliah cenderung lebih mengedepankan segi aspek kognitifnya saja sedangkan faktor sikap mental atau kepribadian secara utuh belum dimiliki mahasiswa sepenuhnya. Proses pembelajaran seperti ini bila dilaksanakan seterusnya tentu akan berdampak pada pendangkalan jiwa dan kepribadian mahasiswa. Indikasinya, bahwa moral masih sebagai bentuk *moral learning* dalam dataran kognitif bukan *moral action*.

Nilai-nilai moral sebagai bagian dari elemen pembentuk watak dan kepribadian seharusnya tidak sekedar *normatif* tetapi sudah menjadi *ideal self* bagi seseorang (Kohlberg). Konsekuensi dari *moral action* adalah menuntut orang untuk melakukan banyak 'amal' kebaikan. Kebaikan kolektifitas individu akan meluas

menjadi kebaikan masyarakat, dan mewujudkan menjadi kebaikan negara (Dr. Abdullah Darraz).

Dunia kampus merupakan menara gading intelektual. Di sinilah manusia-manusia dikader menjadi manusia yang idealnya akan menjadi manusia yang seutuhnya. Manusia yang memiliki kapasitas intelektual yang mumpuni dan kemanusiaan/karakter (spiritual) yang dapat diteladani sehingga dapat menjadi agen sentral yang dapat menyelesaikan permasalahan sosial yang ada. Tapi sangat disayangkan jika yang agen yang di gandang-gadang menjadi 'jagoan' pembela kebenaran dan pemberi jalan keluar dalam segala permasalahan dalam masyarakat justru harus menjadi masalah dalam masyarakat sendiri.

Konflik antar kelompok mahasiswa di Makassar sering kali terjadi. Realitas semacam ini bukan baru kali ini saja terjadi melainkan sejak beberapa tahun yang lalu. Tapi belum juga kunjung selesai. Entah kenapa fenomena ini sulit untuk dipecahkan. Apakah memang begitu terlampau pelik? Padahal, Makassar salah-satu kota metropolitan yang di huni oleh banyak kampus (intelektual) yang dengan ilmunya sesungguhnya dapat menyelesaikannya. Atau apakah ada unsur pembiaran dengan kondisi ini.

Saya ingin memberikan pandangan saya terkait hal ini. Saya adalah salah satu mahasiswa di Makassar yang sering melihat konflik antara kelompok mahasiswa. Konflik semacam ini bukanlah hanya terjadi pada satu kampus saja. Bisa dikatakan semua kampus besar di Makassar menjadi pemandangan yang lumrah terjadi baik kampus negeri maupun swasta.

Saya tidak ingin melihat sebab yang melatarbelakangi sehingga konflik ini bisa terjadi. Tapi dalam perspektif ‘peran kampus’ saya akan coba melihatnya secara kritis tentang perang komponen di dalam kampus khususnya Universitas Muhammadiyah Makassar dalam merespon konflik ini. Sehingga Penulis mengangkat Judul tentang **”Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis di Unismuh Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan karismatik dalam penyelesaian konflik antar etnis di Unismuh Makassar ?
2. Bagaimana langkah – langkah yang ditempuh pimpinan dalam mengatasi konflik antar etnis di Unismuh Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana kepemimpinan karismatik dalam penyelesaian konflik antar etnis di Unismuh Makassar.
2. Untuk mengetahui langkah – langkah yang ditempuh pimpinan dalam mengatasi konflik antar etnis di Unismuh Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praktis antara lain:

1. Manfaat Akademik

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan tentang sejauh mana kepemimpinan karismatik dalam menyelesaikan konflik antar etnis di Unismuh Makassar..
2. Bagi pemerintah dan masyarakat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi masyarakat tentang peran kepemimpinan karismatik dalam mengatasi konflik antar etnis di dalam kampus Unismuh Makassar.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pimpinan kampus Universitas Muhammadiyah Makassar Secara praktis dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur dalam upaya menangani konflik internal antar etnis dalam kampus serta memberikan terobosan baru dalam dunia kampus tentang penerapan tipe kepemimpinan karismatik guna mempertahankan nama baik almamater biru yang tercinta ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan Karismatik

Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya *Pemimpin Dalam Kepimpinan Pendidikan* (1999). Menyatakan pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.

Miftha Thoha dalam bukunya *Prilaku Organisasi* (1983: 255). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Kartini Kartono (1994 : 33). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin.

Dilain hal, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekwensi yang ditimbulkannya. Melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga :

- a. Teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif
- b. Pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer, secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya
- c. Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara tindakan untuk mengatasi masalah. Prosesnya dilakukan melalui beberapa tahapan seperti, Identifikasi masalah, mendefinisikan masalah, memformulasikan dan mengembangkan alternative, implementasi keputusan, serta evaluasi keputusan.

Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*): karisma diartikan “keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya” atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Pemimpin kharismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas.
- 2) Mengkomunikasikan visi itu secara efektif.
- 3) Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus
- 4) Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.

Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Kepemimpinan karismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Karakteristik pemimpin yang karismatik dijelaskan oleh Purwanto sebagai berikut:

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar.
- 2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
- 3) Seolah-olah mempunyai kekuatan gaib.
- 4) Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.

Sementara itu, Nurkolis mengungkapkan bahwa seorang pemimpin karismatik mempunyai tujuh karakteristik kunci, yaitu percaya diri, memiliki visi, memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan visi, memiliki pendirian yang kuat terhadap visinya, memiliki perilaku yang berbeda dari kebiasaan orang, merasa sebagai agen pembaru dan sensitif terhadap lingkungan.

1. Teori Konsep Diri Dari Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik dalam hal sekumpulan usulan yang dapat yang melibatkan proses yang dapat diamati bukannya cerita rakyat dan mistik. Teori itu mengenali bagaimana para pemimpin karismatik berperilaku, ciri dan keterampilan mereka, dan kondisi dimana mereka paling mungkin muncul. Sebuah keterbatasan dari teori awal adalah ambiguitas tentang proses pengaruh. Shamir et al. (1993) telah merevisi dan memperluas teori itu dengan

menggabungkan perkembangan baru dalam pemikiran tentang motivasi manusia dan gambaran yang lebih rinci tentang pengaruh pemimpin pada pengikut.

Asumsi berikut telah dilakukan mengenai motivasi manusia:

- a. Perilaku adalah ekspresi dan perasaan seseorang, nilai dan konsep diri dan juga berorientasi sasaran dan pragmatis,
- b. Konsep diri seseorang terdiri dari hierarki identitas dan nilai sosial,
- c. Orang secara intrinsik termotivasi untuk memperkuat dan mempertahankan kepercayaan diri dan nilai diri mereka, dan
- d. Orang secara intrinsik termotivasi untuk memelihara konsistensi di antara berbagai komponen dari mereka dan antara konsep diri mereka dengan perilaku.

1). Indikator dari Karismah

Seorang pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikut. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia business maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain,

dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama).

2) Ciri dan Perilaku Penting

Ciri dan perilaku pemimpin merupakan penentu penting dari kepemimpinan karismatik. Para pemimpin yang karismatik akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki kebutuhan yang kuat akan kekuasaan, keyakinan yang tinggi, dan pendirian kuat dalam keyakinan dan idealisme mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin yang karismatik mempengaruhi sikap dan perilaku dari pengikut meliputi sebagai berikut:

- (a) Menyampaikan sebuah visi yang menarik,
- (b) Menggunakan bentuk komunikasi yang kuat dan ekspresif saat menyampaikan visi,
- (c) Mengambil resiko pribadi dan membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu,
- (d) Menyampaikan harapan yang tinggi,
- (e) Memerlihatkan keyakinan akan pengikut,
- (f) Pembuatan model peran dari perilaku yang konsisten dengan visi itu,
- (g) Mengelola kesan pengikut akan pemimpin,
- (h) Membangun identifikasi dengan kelompok atau organisasi, dan
- (i) Memberikan kewenangan kepada pengikut.

2. Konsekuensi Dari Kepemimpinan Karismatik

Studi mengenai para pemimpin historis mengungkapkan contoh dari karismatik yang positif dan negatif. Franklin D. Roosevelt mengangkat Amerika Serikat keluar dari Depresi Besar, menerapkan program sosial utama seperti keamanan sosial, dan memobilisasi bangsa itu untuk perang Dunia II. Dalam periode sejarah yang sama, Adolf Hitler mengubah Jerman dalam cara yang menghasilkan agresi paranoid, penganiayaan, kerusakan, dan kematian jutaan orang. Bagian ini membahas konsekuensi positif dari kepemimpinan karismatik bagi para pengikut dan organisasi.

3. Karismatik Positif dan Negatif

Bagaimana caranya membedakan antara pemimpin karismatik yang positif dan negatif telah menjadi masalah bagi teori kepemimpinan. Tidak selalu jelas apakah seorang pemimpin tertentu harus digolongkan sebagai karismatik positif atau negatif. Satu pendekatan adalah dengan menguji konsekuensi bagi pengikut. Namun, kebanyakan pemimpin karismatik memiliki pengaruh positif dan negatif pada pengikut, dan mungkin terjadi perselisihan tentang relatif pentingnya. Terkadang bahkan ada ketidaksesuaian mengenai apakah hasil tertentu menguntungkan atau mengganggu.

Sebuah pendekatan yang lebih baik untuk membedakan antara karismatik positif dan negatif adalah dalam hal nilai dan kepribadian mereka. Karismatik negatif memiliki orientasi kekuasaan secara pribadi. Mereka menekankan identifikasi pribadi daripada internalisasi. Secara sengaja mereka berusaha untuk lebih menanamkan kesetiaan kepada diri mereka sendiri daripada idealisme. Mereka dapat menggunakan daya tarik ideologis, tetapi hanya sebagai cara untuk

memperoleh kekuasaan, dimana setelahnya ideologi itu diabaikan atau diubah secara sembarangan sesuai dengan sasaran pribadi pemimpin itu. Mereka berusaha untuk mendominasi dan menaklukkan pengikut dengan membuat mereka tetap lemah dan bergantung pada pemimpin. Otoritas untuk membuat keputusan penting dipusatkan pada pemimpin, penghargaan dan hukuman digunakan untuk memelihara sebuah citra pemimpin yang tidak dapat berbuat kesalahan atau untuk membesar-besarkan ancaman eksternal kepada organisasi. Keputusan dari para pemimpin ini mencerminkan perhatian yang lebih besar akan pemujaan diri dan memelihara kekuasaan daripada bagi kesejahteraan pengikut.

Sebaliknya, karismatik positif memiliki orientasi kekuasaan sosial. Para pemimpin ini menekankan internalisasi dari nilai-nilai bukannya identifikasi pribadi. Mereka berusaha untuk menanamkan kesetiaan kepada diri mereka sendiri. Otoritas didelegasikan hingga batas yang cukup besar, informasi dibagikan secara terbuka, didorongnya partisipasi dalam keputusan, dan penghargaan digunakan untuk menguatkan perilaku yang konsisten dengan misi dan sasaran dari organisasi. Hasilnya adalah kepemimpinan mereka akan makin menguntungkan bagi pengikut walaupun konsekuensinya yang mendukung tidak dapat dihindari jika strategi yang didorong oleh pemimpin tidak tepat. Kepemimpinan kharismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan.

4. Sisi Gelap dari Karisma

Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah”. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik, karismatik itu sendiri tidak dimiliki oleh setiap pemimpin namun hanya sebahagian kecil yang mendapatkan karisma. Pemimpin karismatik dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu karismatik visioner dan karismatik di masa krisis. Kartini Kartono (1994) Konsekuensi negatif yang mungkin terjadi dalam organisasi dipimpin oleh karismatik adalah:

- a. Keinginan akan penerimaan oleh pemimpin menghambat kecaman dari pengikut.
- b. Pemujaan oleh pengikut menciptakan khayalan akan tidak dapat berbuat kesalahan.
- c. Keyakinan dan optimisme berlebihan membutakan pemimpin dari bahaya nyata.
- d. Penolakan akan masalah dan kegagalan mengurangi pembelajaran organisasi.
- e. Proyek berisiko yang terlalu besar akan besar kemungkinannya untuk gagal.
- f. Mengambil pujian sepenuhnya atas keberhasilan akan mengasingkan beberapa pengikut yang penting.
- g. Perilaku impulsif yang tidak tradisional menciptakan musuh dan juga orang-orang yang percaya.
- h. Ketergantungan pada pemimpin akan menghambat perkembangan penerus yang kompeten.

i. Kegagalan untuk mengembangkan penerus menciptakan krisis kepemimpinan pada akhirnya.

Dua kumpulan konsekuensi yang saling terkait berkomposisi untuk meningkatkan kemungkinan bahwa karier pemimpin akan terpotong singkat. Para pemimpin karismatik cenderung untuk membuat keputusan yang berisiko yang dapat mengakibatkan kegagalan serius, dan mereka cenderung untuk membuat musuh yang lebih kuat yang akan menggunakan kegagalan demikian sebagai kesempatan untuk memindahkan pemimpin dari kantornya. Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurang-kurangnya istimewa dipandang masyarakat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, dkk, 2007:209). Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan

memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

5. Pengaruh dari Karismatik Positif

Para pengikut akan jauh lebih baik bila bersama dengan pemimpin yang karismatik positif daripada dengan pemimpin karismatik negatif. Mereka lebih besar kemungkinannya akan mengalami pertumbuhan psikologis dan perkembangan kemampuan mereka dan organisasi akan lebih dapat beradaptasi terhadap sebuah lingkungan yang dinamis, bermusuhan dan kompetitif. Pemimpin yang karismatik positif biasanya menciptakan sebuah budaya yang “ berorientasi keberhasilan” (Harrison, 1987), “ sistem kinerja tinggi” (Vaill, 1987), atau organisasi yang “dipicu oleh nilai secara langsung” (Peters & Waterman, 1982). Organisasi jelas telah memahami misi yang telah mewujudkan nilai-nilai sosial bukan hanya keuntungan atau pertumbuhan, para anggota dari semua tingkatan diberikan kewenangan untuk membuat keputusan penting tentang bagaimana menerapkan strategis dan melakukan pekerjaan mereka, komunikasinya terbuka dan informasi dibagikan, dan struktur dan sistem organisasi mendukung misinya. Pemimpin karismatik juga memiliki nilai positif dan negatif sehingga untuk mempertahankan karisma itu sangat berat apalagi ditengah era globalisasi ini. Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan sehingga pemimpin karisma itu lahir pada saat sebuah daerah/negara itu memiliki krisis yang luar biasa dan muncullah sosok pemimpin yang memiliki karisma yang tinggi.

Pemimpin ini biasanya lahir dari golongan Agamis yang mendapatkan pendidikan agama yang tinggi dan juga mempunyai moralitas yang tinggi sehingga mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk menarik simpatik masyarakat. Daya tarik yang luar biasa ini hanya dimiliki oleh pemimpin yang mempunyai karisma yang tinggi.

B. Teori Konflik

Konflik berasal dari kata kerja latin *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 menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Ada beberapa pengertian konflik menurut beberapa ahli.

1) Menurut *Taquiri* dalam Newstorm dan Davis (1977), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi dan pertentangan di antara dua pihak atau lebih pihak secara berterusan.

2) Menurut *Gibson, et al* (1997: 437), hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik. Hal ini terjadi jika masing – masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri – sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain.

3) Menurut *Robbin* (1996), keberadaan konflik dalam organisasi dalam organisasi ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Jika mereka tidak menyadari

adanya konflik di dalam organisasi maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika mereka mempersepsikan bahwa di dalam organisasi telah ada konflik maka konflik tersebut telah menjadi kenyataan. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk minteraktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi (Muchlas, 1999). Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres. Dalam teori kepemimpinan, berkembang teori kepemimpinan karismatik dan visioner (<http://transformasi-indonesia.blogspot.com>). Kepemimpinan karismatik dan visioner diantaranya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) *Vision and articulation*. Pemimpin karismatik dan visioner memiliki visi, yaitu tujuan ideal, dan mampu menjelaskan visi tersebut kepada rakyat.
- 2) *Personal risk*, dimana pemimpin karismatik berani mengambil risiko pribadi untuk mencapai visi.
- 3) *Environmental sensitivity*. Pemimpin karismatik mampu melakukan perhitungan realitis mengenai hambatan dari lingkungan dan kebutuhan sumberdaya untuk mengupayakan terjadinya perubahan.
- 4) *Sensitivity to follower needs*. Pemimpin karismatik mencoba memandang dari perspektif orang lain (tidak hanya perspektif diri sendiri), serta berempati terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.
- 5) *Unconventional behavior*. Pemimpin karismatik menunjukkan perilaku (konstruktif) diluar kebiasaan dan seringkali menentang norma (destruktif)

yang mengakar dalam masyarakat, tetapi untuk perubahan ke arah perbaikan, misalnya reformasi.

Teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi atau penghubung dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu (Robins, 1996)

Pandangan ini dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

1) Pandangan tradisional(*The Traditional View*). Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu hal yang buruk, sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari. Konflik disinonimkan dengan istilah violence, destruction, dan irrationality. Konflik ini merupakan suatu hasil disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurang kepercayaan, keterbukaan di antara orang – orang, dan kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan.

2) Pandangan hubungan manusia(*The Human Relation View*).Pandangan ini menyatakan bahwa konflik dianggap sebagai suatu peristiwa yang wajar terjadi di dalam kelompok atau organisasi. Konflik dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindari karena di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi perbedaan pandangan atau pendapat antar anggota. Oleh karena itu, konflik harus dijadikan sebagai suatu hal yang bermanfaat guna mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, konflik harus dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan inovasi atau perubahan di dalam tubuh kelompok atau organisasi.

3) Pandangan interaksionis (*The Interactionist View*). Pandangan ini cenderung mendorong suatu kelompok atau organisasi terjadinya konflik. Hal ini disebabkan suatu organisasi yang kooperatif, tenang, damai, dan serasi cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Oleh karena itu, menurut pandangan ini, konflik perlu dipertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan sehingga tiap anggota di dalam kelompok tersebut tetap semangat, kritis – diri, dan kreatif. Tipe kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Kepemimpinan kharismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Pemimpin karismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, faktor situasional lain membatasi munculnya karisma di suatu level organisasi. Tetapi, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau divisi-divisi utama. Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun

perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi diatas tujuan organisasi.

1) Menurut Stoner dan Freeman

Stoner dan Freeman(1989:392) membagi pandangan menjadi dua bagian, yaitu pandangan tradisional (Old view) dan pandangan modern (Current View):

(a) *Pandangan tradisional*. Pandangan tradisional menganggap bahwa konflik dapat dihindari. Hal ini disebabkan konflik dapat mengacaukan organisasi dan mencegah pencapaian tujuan yang optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang optimal, konflik harus dihilangkan. Konflik biasanya disebabkan oleh kesalahan manajer dalam merancang dan memimpin organisasi. Dikarenakan kesalahan ini, manajer sebagai pihak manajemen bertugas meminimalisasikan konflik.

(b) *Pandangan modern*. Konflik tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan banyak faktor, antara lain struktur organisasi, perbedaan tujuan, persepsi, nilai – nilai, dan sebagainya. Konflik dapat mengurangi kinerja organisasi dalam berbagai tingkatan. Jika terjadi konflik, manajer sebagai pihak manajemen bertugas mengelola konflik sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama.

1. Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Faktor penyebab konflik:

- a. Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.
Setiap manusia adalah individu yang unik.
- b. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.
- c. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

2. Jenis-Jenis Konflik

Menurut Dahrendorf, konflik dibedakan menjadi 4 macam:

- a. Konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role))
- b. Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank).
- c. Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).
- d. Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)
- e. Konflik antar atau tidak antar agama
- f. Konflik antar politik.

3. Akibat Konflik

Hasil dari sebuah konflik adalah sebagai berikut :

1. meningkatkan solidaritas sesama anggota kelompok (ingroup) yang mengalami konflik dengan kelompok lain.
2. keretakan hubungan antar kelompok yang bertikai.

3. perubahan kepribadian pada individu, misalnya timbulnya rasa dendam,- benci, saling curiga dll.
4. kerusakan harta benda dan hilangnya jiwa manusia.
5. dominasi bahkan penaklukan salah satu pihak yang terlibat dalam konflik.

Para pakar teori telah mengklaim bahwa pihak-pihak yang berkonflik dapat menghasilkan respon terhadap konflik menurut sebuah skema dua-dimensi; pengertian terhadap hasil tujuan kita dan pengertian terhadap hasil tujuan pihak lainnya. Skema ini akan menghasilkan hipotesa sebagai berikut:

1. Pengertian yang tinggi untuk hasil kedua belah pihak akan menghasilkan percobaan untuk mencari jalan keluar yang terbaik.
2. Pengertian yang tinggi untuk hasil kita sendiri hanya akan menghasilkan percobaan untuk “memenangkan” konflik.
3. Pengertian yang tinggi untuk hasil pihak lain hanya akan menghasilkan percobaan yang memberikan “kemenangan” konflik bagi pihak tersebut.
4. Tiada pengertian untuk kedua belah pihak akan menghasilkan percobaan untuk menghindari konflik. (*Sumber: <http://id.wikipedia.org/wiki/Konflik>*)

4. Langkah-Langkah Menangani Konflik

Selain itu, ada beberapa tips yang mungkin dapat membantu Anda untuk menyelesaikan suatu konflik, yaitu:

1. Menjadi Pendamai.
2. Tetap netral.

3. Dengarkan kedua (atau lebih) pihak.
4. Mau membujuk pihak-pihak untuk bertanggung jawab.
5. Satukan pihak-pihak yang berselisih paham.
6. Beri semua pihak kesempatan berbicara.
7. Dorong mereka untuk memaafkan dan melupakan yang lalu.

5. Manajemen Konflik

Setiap negosiasi memiliki potensi konflik dalam seluruh prosesnya, penting sekali bagi kita untuk memahami cara mengatasi atau menyelesaikan konflik. Untuk menjelaskan berbagai alternatif penyelesaian konflik dipandang dari sudut menang – kalah masing-masing pihak, ada empat kuadran manajemen konflik.

a. Kuadran Kalah-Kalah (Menghindari konflik)

Kuadran keempat ini menjelaskan cara mengatasi konflik dengan menghindari konflik dan mengabaikan masalah yang timbul. Atau bisa berarti bahwa kedua belah pihak tidak sepakat untuk menyelesaikan konflik atau menemukan kesepakatan untuk mengatasi konflik tersebut. Kita tidak memaksakan keinginan kita dan sebaliknya tidak terlalu menginginkan sesuatu yang dimiliki atau dikuasai pihak lain.

Cara ini sebetulnya hanya bisa kita lakukan untuk potensi konflik yang ringan dan tidak terlalu penting. Jadi agar tidak menjadi beban dalam pikiran atau kehidupan kita, sebaiknya memang setiap potensi konflik harus dapat segera diselesaikan.

b. Kuadran Menang-Kalah (Persaingan)

Kuadran kedua ini memastikan bahwa kita memenangkan konflik dan pihak lain kalah. Biasanya kita menggunakan kekuasaan atau pengaruh kita untuk memastikan bahwa dalam konflik tersebut kita yang keluar sebagai pemenangnya. Biasanya pihak yang kalah akan lebih mempersiapkan diri dalam pertemuan berikutnya, sehingga terjadilah suatu suasana persaingan atau kompetisi di antara kedua pihak.

Gaya penyelesaian konflik seperti ini sangat tidak menyenangkan bagi pihak yang merasa terpaksa harus berada dalam posisi kalah, sehingga sebaiknya hanya digunakan dalam keadaan terpaksa yang membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tegas.

c. Kuadran Kalah-Menang (Mengakomodasi)

Agak berbeda dengan kuadran kedua, kuadran ketiga yaitu kita kalah – mereka menang ini berarti kita berada dalam posisi mengalah atau mengakomodasi kepentingan pihak lain. Gaya ini kita gunakan untuk menghindari kesulitan atau masalah yang lebih besar. Gaya ini juga merupakan upaya untuk mengurangi tingkat ketegangan akibat dari konflik tersebut atau menciptakan perdamaian yang kita inginkan.

Mengalah dalam hal ini bukan berarti kita kalah, tetapi kita menciptakan suasana untuk memungkinkan penyelesaian yang paripurna terhadap konflik yang timbul antara kedua pihak. Mengalah memiliki esensi kebesaran jiwa dan memberi kesempatan kepada pihak lain untuk juga mau mengakomodasi kepentingan kita sehingga selanjutnya kita bersama bisa menuju ke kuadran pertama.

d. Kuadran Menang-Menang (Kolaborasi)

Kuadran pertama ini disebut dengan gaya manajemen konflik kolaborasi atau bekerja sama. Tujuan kita adalah mengatasi konflik dengan menciptakan penyelesaian melalui konsensus atau kesepakatan bersama yang mengikat semua pihak yang bertikai. Proses ini biasanya yang paling lama memakan waktu karena harus dapat mengakomodasi kedua kepentingan yang biasanya berada di kedua ujung ekstrim satu sama lainnya.

Proses ini memerlukan komitmen yang besar dari kedua pihak untuk menyelesaikannya dan dapat menumbuhkan hubungan jangka panjang yang kokoh. Secara sederhana proses ini dapat dijelaskan bahwa masing-masing pihak memahami dengan sepenuhnya keinginan atau tuntutan pihak lainnya dan berusaha dengan penuh komitmen untuk mencari titik temu kedua kepentingan tersebut.

C. Pengertian Etnis/Suku Bangsa

Etnis atau Suku Bangsa merupakan proses dari system kekerabatan yang lebih luas. Kekerabatan yang tetap percaya bahwa mereka memiliki ikatan darah dan bersal dari nenek moyang yang sama.

Dan berikut ini ada juga pengertian Etnis/Suku Bangsa menurut para ahli :

a. Fredrick Barth

Etnis adalah himpunan manusia karena kesamaan ras, agama, asal-usul bangsa ataupun kombinasi dari kategori tersebut yang terikat pada sistem nilai budaya.

b. Hassan Shadily MA

Suku bangsa atau etnis adalah golongan rakyat yang masih dianggap mempunyai hubungan biologis.

c. Menurut Ensiklopedi Indonesia

Etnis berarti kelompok sosial dalam sistem sosial atau kebudayaan yang mempunyai arti atau kedudukan tertentu karena keturunan, adat, agama, bahasa, dan sebagainya. Anggota-anggota suatu kelompok etnik memiliki kesamaan dalam hal sejarah (keturunan), bahasa (baik yang digunakan ataupun tidak), sistem nilai, serta adat-istiadat dan tradisi.

d. Menurut Perspektif Teori Situasional

Etnis merupakan hasil dari adanya pengaruh yang berasal dari luar kelompok. Salah satu faktor luar yang sangat berpengaruh terhadap etnisitas adalah kolonialisme, yang demi kepentingan administratif pemerintah kolonial telah mengkotak-kotakkan warga jajahan ke dalam kelompok-kelompok etnik dan ras (Rex dalam Simatupang, 2003). Untuk seterusnya sisa warisan kolonial itu terus dipakai sampai sekarang.

1. Masalah Yang Di Timbulkan Etnis.

Adapun sumber konflik antar suku bangsa dalam negara berkembang seperti Indonesia, yakni:

- a. Jika dua suku bangsa masing-masing bersaing dalam hal mendapatkan lapangan mata pencaharian hidup yang sama.
- b. Jika warga suatu suku bangsa mencoba memasukkan unsur-unsur dari kebudayaan kepada warga dari suatu suku bangsa lain.

c. Jika warga satu suku bangsa mencoba memaksakan konsep-konsep agamanya terhadap warga dari suku bangsa lain yang berbeda agama.

d. Jika warga satu suku bangsa berusaha mendominasi suatu suku bangsa secara politis.

e. Potensi konflik terpendam dalam hubungan antar suku bangsa yang telah bermusuhan secara adat.

f. Konflik

Merupakan suatu proses disosiatif yang memecah kesatuan di dalam masyarakat.

Meskipun demikian konflik tidak selamanya negatif, adakalanya dapat menguatkan ikatan dan integrasi.

g. Integrasi

Adalah dibangunnya interdependensi yang lebih rapat dan erat antara bagian-bagian dari organisme hidup atau antara anggota-anggota di dalam masyarakat sehingga menjadi penyatuan hubungan yang dianggap harmonis

h. Disintegrasi

Disebut pula disorganisasi, merupakan suatu keadaan dimana tidak ada keserasian pada bagian-bagian dari suatu kesatuan. Agar masyarakat dapat berfungsi sebagai organisasi harus ada keserasian antar bagian-bagian

i. Reintegrasi

Disebut juga reorganisasi, dilaksanakan apabila norma-norma dan nilai-nilai baru telah melembaga (institutionalized) dalam diri warga masyarakat

D. Kerangka Pikir

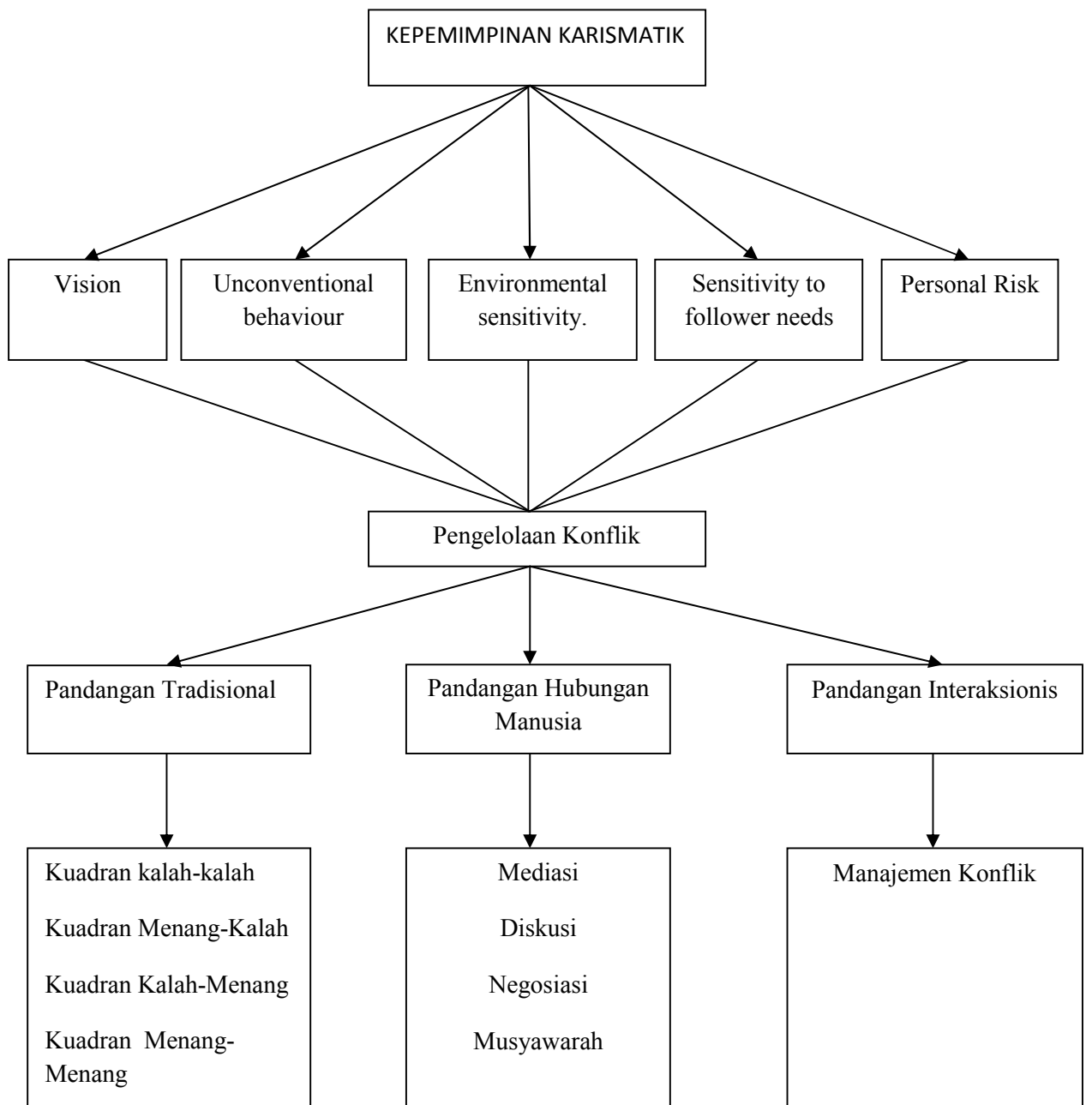
Peran Kampus tidak hanya difokuskan pada bagaimana meningkatkan pengetahuan Mahasiswanya tetapi lebih kepada pemberdayaan agar Mahasiswanya mampu menempatkan diri ditengah – tengah masyarakat. Mahasiswa sebagai suatu komunitas akademis memiliki latar belakang kehidupan yang unik dan majemuk (multikultural). Hal ini dapat dilihat dari segi sosiokultur (daerah asal), ekonomi, agama, dialek, maupun karakter khas dalam menyampaikan suatu pendapatnya di perkuliahan. Inilah potensi sosial yang besar dan dimiliki oleh perguruan tinggi yang nampaknya belum dikelola dan diberdayakan dalam seluruh aktivitas perkuliahan.

Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Kepemimpinan karismatik, dapat menjalankan misi dan visi mereka melalui perilaku kepemimpinannya dan dalam situasi sosial apapun. Kepemimpinan karismatik dibutuhkan pada situasi dan kondisi persaingan yang tidak pasti dikategorikan sebagai sangat berisiko, dalam arti bahwa setiap keputusan yang diambil dapat berdampak buruk dan berisiko bagi perusahaan atau organisasinya. Kondisi yang berisiko tersebut akan menimbulkan kecemasan baik dari pihak

pimpinan, terlebih para bawahan, sehingga dalam kondisi demikian diperlukan kepemimpinan yang karismatik. Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada sebuah tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para anggota agar mereka bergerak secara sungguh-sungguh menuju tujuan bersama tersebut dengan mengesampingkan kepentingan personalnya. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Kemajemukan sering kali menimbulkan persaingan yang biasanya berujung konflik. Disinilah peran Dosen dan pihak Kampus dalam mengatasi konflik didukung dengan gaya kepemimpinan karimatik yang sesuai dengan yang dibutuhkan dilapangan. Adapun pelaksanaannya mungkin tidak semudah yang difikirkan maka dari itu perlu dilakukan penelitian tentang peran perguruan tinggi dalam mengendalikan konflik.

Untuk mengetahui lebih jelas maka disusun bagan kerangka pikir sebagai berikut :



E. Fokus Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka sasaran atau fokus pada penelitian ini adalah Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Sedangkan permasalahan pada penelitian ini difokuskan pada sejauh mana peran pemimpin karismatik dalam menangani konflik antar etnis dalam kampus.

F. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*): Karisma diartikan “keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya” atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu dimana:
 - a. *Vision adalah* Pemimpin karismatik dan visioner memiliki visi, yaitu tujuan ideal, dan mampu menjelaskan visi tersebut kepada rakyat.
 - b. *Unconventional behavior*. Pemimpin karismatik menunjukkan perilaku (konstruktif) diluar kebiasaan dan seringkali menentang norma (destruktif) yang mengakar dalam masyarakat, tetapi untuk perubahan ke arah perbaikan, misalnya reformasi.
 - c. *Environmental sensitivity*. Pemimpin karismatik mampu melakukan perhitungan realitis mengenai hambatan dari lingkungan dan kebutuhan sumberdaya untuk mengupayakan terjadinya perubahan.
 - d. *Sensitivity to follower needs*. Pemimpin karismatik mencoba memandang dari perspektif orang lain (tidak hanya perspektif diri sendiri), serta berempati terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.

- e. *Personal risk*, dimana pemimpin karismatik berani mengambil risiko pribadi untuk mencapai visi.
2. Pandangan tradisional (*The Traditional View*). Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu hal yang buruk, sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari dimana:
 - a. Kuadran Kalah – Kalah (*Menghindari konflik*) Kuadran ini menjelaskan cara mengatasi konflik dengan menghindari konflik dan mengabaikan masalah yang timbul. Atau bisa berarti bahwa kedua belah pihak tidak sepakat untuk menyelesaikan konflik atau menemukan kesepakatan untuk mengatasi konflik tersebut.
 - b. Kuadran Menang-Kalah (Persaingan). Kuadran kedua ini memastikan bahwa kita memenangkan konflik dan pihak lain kalah. Biasanya kita menggunakan kekuasaan atau pengaruh kita untuk memastikan bahwa dalam konflik tersebut kita yang keluar sebagai pemenangnya.
 - c. Kuadran Kalah-Menang (Mengakomodasi). kuadran ketiga yaitu kita kalah – mereka menang ini berarti kita berada dalam posisi mengalah atau mengakomodasi kepentingan pihak lain. Gaya ini kita gunakan untuk menghindari kesulitan atau masalah yang lebih besar.
 - d. Kuadran Menang-Menang (Kolaborasi) Kuadran ini disebut dengan gaya manajemen konflik kolaborasi atau bekerjasama. Tujuan kita adalah mengatasi konflik dengan menciptakan penyelesaian melalui konsensus atau kesepakatan bersama yang mengikat semua pihak yang bertikai.

3. Pandangan hubungan manusia (*The Human Relation View*). Pandangan ini menyatakan bahwa konflik dianggap sebagai suatu peristiwa yang wajar terjadi di dalam kelompok atau organisasi. Konflik dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindari karena di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi perbedaan pandangan atau pendapat antar anggota dimana:
 - a. Mediasi adalah salah satu cara yang ditempuh dalam menyelesaikan konflik dengan menggunakan pendekatan secara langsung kepada orang yang terlibat konflik.
 - b. Diskusi adalah salah satu cara yang ditempuh dalam penyelesaian konflik dengan mempertemukan kedua belah pihak yang terlibat konflik guna membicarakan jalan keluar dari permasalahan yang menimbulkan konflik.
 - c. Negosiasi adalah salah satu cara yang ditempuh dalam penyelesaian konflik dengan mencari alternative terbaik guna menyelesaikan konflik.
 - d. Musyawarah adalah cara yang ditempuh guna mencari titik permasalahan guna mencapai perdamaian.
4. Pandangan interaksionis (*The Interactionist View*). Pandangan ini cenderung mendorong suatu kelompok atau organisasi terjadinya konflik. Hal ini disebabkan suatu organisasi yang kooperatif, tenang, damai, dan serasi cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Manajemen Konflik adalah alternatif terbaik dalam penyelesaian konflik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan di Universitas Muhammadiyah Makassar, tempat dimana merupakan salah satu universitas Islam terbesar yang ada di Sulawesi Selatan. Alasan memilih lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kesesuaian topik dengan kondisi di lapangan yang dimana terdapat banyak keragaman suku bangsa yang memungkinkan terjadinya konflik antar etnis yang perlu ditangani lebih serius guna menjaga almamater kampus biru yang tercinta ini.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Dasar pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif memiliki beberapa perspektif teori yang dapat mendukung penganalisaan yang lebih mendalam terhadap gejala yang terjadi. Penelitian kualitatif mengacu kepada berbagai cara pengumpulan data yang berbeda, yang meliputi penelitian lapangan, observasi partisipan, dan wawancara mendalam.

Tipe penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu penelitian diarahkan untuk menggambarkan fakta dengan argument yang tepat. Penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat penjelasan secara sistematis,

faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta. Namun demikian, dalam perkembangannya selain menjelaskan tentang situasi atau kejadian yang sudah berlangsung sebuah penelitian deskriptif juga dirancang untuk membuat komparasi maupun untuk mengetahui hubungan atas satu variabel kepada variabel lain. Penulis menggunakan penelitian deskriptif analisis, dimana penelitian ini berusaha untuk menggambarkan secara faktual konflik yang terjadi di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

C. Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data yang menurut penulis sesuai dengan objek penelitian dan memberikan gambaran tentang objek penelitian adapun sumber data yang digunakan yaitu:

a. Data Primer

Dalam penelitian peneliti membutuhkan data untuk membuktikan fakta dilapangan. Data yang diperoleh dari lapangan atau daerah penelitian melalui hasil wawancara mendalam dengan informan dan observasi langsung. Peneliti turun langsung ke Universitas Muhammadiyah Makassar untuk mengumpulkan data dalam berbagai bentuk, seperti rekaman hasil wawancara dan foto kegiatan di lapangan. Dari proses wawancara dengan berbagai sumber peneliti mendapatkan data-data seperti mekanisme pengelolaan dana aspirasi di sekretariat Universitas Muhammadiyah Makassar.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian peneliti juga melakukan telaah pustaka, dimana peneliti mengumpulkan data dari penelitian sebelumnya berupa buku, jurnal, koran mengenai konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar serta sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong 2000 : 97). Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 2 informan diantaranya:

1. Informan utama, yaitu orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Adapun yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Pimpinan serta para petinggi – petinggi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Diantara petinggi Unismuh yang akan menjadi informan adalah:

- a. Wakil rektor III.
- b. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
- c. Wakil Dekan III Fakultas Ilmu pendidikan
- d. Wakil dekan III Sosial politik
- e. Dekan Fakultas Teknik
- f. Wakil Dekan III Fakultas Teknik
- g. Komisi Disiplin Unismuh

2. Informan umum, yaitu orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti yaitu Mahasiswa yang mengecap pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara

Menurut Prabowo (1996) wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka.

Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Menurut Patton (dalam Poerwandari 1998) dalam proses wawancara dengan menggunakan pedoman umum wawancara ini, interview dilengkapi pedoman wawancara yang sangat umum, serta mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit.

Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interviu memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkrit dalam kalimat Tanya, sekaligus

menyesuaikan pertanyaan dengan konteks actual saat wawancara berlangsung (Patton dalam Poerwandari, 1998)

Kerlinger (dalam Hasan 2000) menyebutkan 3 hal yang menjadi kekuatan metode wawancara :

- a. Mampu mendeteksi kadar pengertian subjek terhadap pertanyaan yang diajukan. Jika mereka tidak mengerti bisa diantisipasi oleh interviewer dengan memberikan penjelasan.
- b. Fleksibel, pelaksanaannya dapat disesuaikan dengan masing-masing individu.
- c. Menjadi satu-satunya hal yang dapat dilakukan disaat tehnik lain sudah tidak dapat dilakukan.

2. Observasi

Disamping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Menurut Nawawi & Martini (1991) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistimatik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Menurut Patton (dalam Poerwandari 1998) tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung,

orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian di lihat dari perpektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut.

Menurut Patton (dalam Poerwandari 1998) salah satu hal yang penting, namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal yang tidak terjadi. Dengan demikian Patton menyatakan bahwa hasil observasi menjadi data penting karena :

- a. Peneliti akan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam hal yang diteliti akan atau terjadi.
- b. Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktiaan dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif.
- c. Observasi memungkinkan peneliti melihat hal-hal yang oleh subjek penelitian sendiri kurang disadari.
- d. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subjek penelitian secara terbuka dalam wawancara.
- e. Observasi memungkinkan peneliti merefleksikan dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukan. Impresi dan perasan pengamatan akan menjadi bagian dari data yang pada gilirannya dapat dimanfaatkan untuk memahami fenomena yang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi, metode dokumentasi yaitu cara pengambilan data menggunakan barang-barang tertulis, buku-buku, majalah, dokumen peraturan,

notulen rapat, catatan harian yang berhubungan dengan masalah penelitian (Suharsimi, 1996). Penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dalam pengimplementasian sebuah kebijakan. Data tersebut dapat digunakan untuk menambah data yang ada pada peneliti.

F. Teknik Analisis Data

Proses analisa data dilakukan pada waktu bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung secara terus menerus hingga akhirnya ditemukan sebuah kesimpulan. Analisa data dilakukan melalui tiga alur, yakni Reduksi data, Sajian data, dan Penarikan kesimpulan atau verifikasi hasil akhir.

Pertama, Pada tahap ini dilakukan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan pengabstraksian data dari field note dan transkrip hasil wawancara. Proses ini berlangsung sepanjang penelitian dilakukan dengan membuat singkatan, kategorisasi, memusatkan tema, menentukan batas-batas permasalahan dan menulis memo. Proses reduksi ini berlangsung terus sampai laporan akhir penelitian selesai ditulis. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.

Pada tahap ini, setelah mendapatkan data dari hasil wawancara yang berupa rekaman MP3, field note, dan pengamatan lainnya, penulis langsung melakukan transfer data kedalam sebuah tulisan yang lebih teratur dan sistematis. Sebagai upaya meminimalisasi reduksi data karena keterbatasan ingatan.

Selanjutnya penulis melakukan pengkategorisasian data menurut kebutuhan penelitian. Hal ini dilakukan untuk membantu penulis dalam menganalisa data dan memasukannya kedalam bab pembahasan pada penulisan hasil penelitian.

Kedua, Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian dapat dilakukan. Dengan melihat sajian data, penulis dapat lebih memahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau pun tindakan lain berdasarkan pemahaman tersebut. Sajian data diperoleh dari hasil interpretasi, usaha memahami, dan analisis data secara mendalam terhadap data yang telah direduksi dengan cara kategorisasi.

Sajian data yang baik dan jelas sistematikanya akan banyak membantu. Sajian data dapat meliputi deskripsi, matriks, gambar/sketsa dan tabel. Kesemuanya itu dirancang guna merakit secara teratur supaya mudah dilihat dan dimengerti dalam bentuk yang baik.

Ketiga, dari awal pengumpulan data, peneliti sudah harus memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui dengan mulai melakukan pencatatan pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab-akibat dan berbagai proposisi. Hal itu akan diverifikasi dengan temuan-temuan data selanjutnya dan akhirnya sampai pada penarikan kesimpulan akhir.

G. Pengabsahan Data

Studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Yin (2003) mengajukan empat kriteria keabsahan dan keajegan yang diperlukan dalam suatu penelitian pendekatan kualitatif. Empat hal tersebut adalah Sebagai berikut :

1. Keabsahan Konstruk (*Construct validity*)

Keabsahan bentuk batasan berkaitan dengan suatu kepastian bahwa yang berukur benar- benar merupakan variabel yang ingin di ukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang tepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau Sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Patton (dalam Sulistiany 1999) ada 4 macam triangulasi Sebagai tehnik pemeriksaan untuk mencapai keabsahan, yaitu :

a. Triangulasi data

Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

b. Triangulasi Pengamat

Adanya pengamat di luar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing studi kasus bertindak Sebagai pengamat (*expert judgement*) yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data.

c. Triangulasi Teori

Penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memasuki syarat. Pada penelitian ini, berbagai teori telah

dijelaskan pada bab II untuk dipergunakan dan menguji terkumpulnya data tersebut.

d. Triangulasi metode

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Makassar

Universitas Muhammadiyah Makassar adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta terbesar di Kawasan Timur Indonesia, terus berbenah diri untuk memberikan kualitas akademik yang lebih baik kepada masyarakat. Letaknya yang strategis di bagian Selatan Kota Makassar menyebabkan Unismuh Makassar mudah dicapai dari berbagai arah dan sarana angkutan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai sebagai penunjang keberhasilan dari seluruh proses akademik, dan adanya usaha yang serius pencapaian visi dan misinya, serta adanya tekad yang bulat untuk mengembangkan Unismuh Makassar ke depan sebagai kampus yang bernuansa islami menyebabkan Universitas Muhammadiyah Makassar semakin banyak dilirik dan digemari oleh banyak kalangan, khususnya oleh para siswa yang akan melanjutkan pendidikannya ke tingkat Universitas. Ini terbukti, melonjaknya angka pendaftar di setiap tahun penerimaan mahasiswa baru.

Sebagai Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Penelitian, serta Pengabdian pada Masyarakat yang berazaskan Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar berfungsi sebagai pencetak akademisi yang berjiwa tauhid sebagai pemandu dan pencerah kepada seluruh lapisan dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan Pola Ilmiah Pokok (PIP) yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin memacu untuk mewujudkan kemandirian dan

kewirausahaan yang islami. Demikian halnya, pada penerapan ciri khusus di seluruh sivitas akademik, pemberian tambahan pelajaran Al Islam dan Kemuhammadiyah di setiap semester adalah wahana, selain untuk mempersiapkan kader-kader tangguh persyarikatan, juga sebagai upaya untuk menghasilkan manusia-manusia terdidik dan berdedikasi tinggi pada masyarakat, bangsa, dan negara.

Sistem penyelenggaraan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar adalah pendidikan akademik dan pendidikan profesional. Khusus sistem pendidikan akademik, sementara ini terdiri atas jenjang Program Strata Satu (S1) dan Program Pascasarjana (S2). Kedua Program Akademik ini akan diarahkan, terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun, penyelenggaraannya dilaksanakan disetiap awal bulan September dan berakhir pada bulan Juni tahun berikutnya. Setiap proses satu tahun akademik dibagi dalam dua semester, yakni semester ganjil dan semester genap. Masing-masing di pembagian semester tersebut, dibebani beban belajar sebanyak 16 kali pertemuan dalam bentuk proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar ini, dapat berupa proses belajar di kelas (tatap muka), maupun dalam bentuk seminar, mid semester, praktikum, ujian akhir semester (*final*), dan kegiatan ilmiah lainnya.

Adapun Sistem Administrasi Akademik di Universitas Muhammadiyah Makassar dilaksanakan dengan menerapkan Sistem Kredit Semester (SKS) dengan menggunakan Kurikulum Berwawasan Kompetensi (KBK), atau kurikulum yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional RI dan Menteri Agama RI. Untuk Muatan Lokal,

dilaksanakan sesuai dengan ketetapan Rektor Unismuh Makassar. Sedangkan, untuk pertanggungjawaban hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan pelaporan secara rutin ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) melalui pelaporan Elektronik “Evaluasi Program Studi Berdasarkan Evaluasi Diri” (EPSBED) melalui Kopertis IX untuk Fakultas non keagamaan. Sedangkan, untuk Fakultas Agama, pelaksanaan pelaporan pertanggungjawabannya ke Departemen Agama melalui Kopertais VIII.

Penilaian hasil belajar mahasiswa terhadap kegiatan dan kemajuan belajarnya, dilakukan penilaian secara berkala yang dapat berbentuk ujian, pelaksanaan tugas, dan asistensi tugas. Model penilaian prestasi belajar mahasiswa tersebut dilambangkan dengan huruf kapital (A, B, C, D, dan E). Jika, dikonfersi dalam bentuk angka, maka A=4 yang artinya prestasi “sangat memuaskan”, B=3 yang artinya “memuaskan”, C=2 yang artinya “cukup”, D=1 yang artinya “kurang”, dan E=0 yang artinya “gagal”. Masing-masing penilaian tersebut, dari A,B, dan C diidentikkan sebagai pemerolehan nilai dengan kategori “Lulus Memuaskan”. Sedangkan, D identik pemerolehan nilai dengan kategori “Lulus Kurang”, dan E adalah pemerolehan nilai yang dikategorikan “Gagal/ Tidak Lulus”. Semua proses penilaian ini akan dilakukan oleh masing-masing Dosen pembina mata kuliah, dan selanjutnya diserahkan ke mahasiswa sebagai dasar penetapan Indeks Prestasi Semester yang diperoleh mahasiswa pada semester berjalan, sekaligus sebagai penetapan Jumlah SKS yang boleh/ dapat diprogramkan oleh mahasiswa pada semester berikutnya. Untuk lebih jelasnya,

Jumlah SKS yang dapat diprogramkan pada setiap semester oleh mahasiswa berdasarkan Indeks Prestasi Semester tersebut, perhatikan tabel berikut :

a. Sumber Daya

Untuk memberika pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta mewujudkan ketercapaian dalam “Misi” dan “Visi”nya, Universitas Muhammadiyah Makassar senantiasa berupaya, selain untuk menciptakan kampus bernuansa akademik yang islami, juga berupaya mengembangkan kepribadian dan keterampilan seluruh mahasiswa, agar mereka selain memiliki keunggulan akademik juga memiliki keunggulan teknologi yang bernuansa keislaman yang sejati. Untuk tujuan ini, Universitas Muhammadiyah Makassar benar-benar memperhatikan keprofesionalan dan kuantitas sumber daya manusianya.

Saat ini, Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki dan memanfaatkan tenaga edukatif yang berkualifikasi Guru Besar, Doktor, dan Magister yang tersebar di semua fakultas. Demikian halnya dengan pelayanan administrasi. Untuk memudahkan proses pelayanan administrasi, baik mahasiswa maupun untuk keperluan lain, Universitas Muhammadiyah Makassar mengangkat dan menempatkan karyawan-karyawan yang profesional, berdedikasi tinggi pada unit-unit pelayanan yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan layanan keprofesionalan akademik.

Visi

“Menjadi perguruan tinggi Islam terkemuka, unggul, terpecaya, dan terkemuka”

Misi

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan

2. Meningkatkan kualitas pembelajaran
3. Menumbuhkembangkan pendidikan yang inovatif, unggul dan berdaya saing.
4. Meningkatkan kualitas dan kehidupan masyarakat.

b. Tujuan dan Sasaran

Tujuan

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
2. Meningkatkan peran lembaga dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan
3. Meningkatkan pembinaan/ pengawasan pemanfaatan sarana dan prasarana
4. Meningkatkan pembinaan/ penegakan disiplin kerja dosen dan karyawan
5. Meningkatkan kualitas penelitian dosen
6. Meningkatkan kualitas dan kualitas pengabdian dan pelayanan masyarakat

Sasaran

1. Tercapainya peningkatan kualitas SDM secara berjenjang sekitar 25 % dari keadaan awal
2. Tersedianya dosen dengan kualifikasi S2 sekitar 85% pada semua program studi
3. Tersedianya dosen dengan kualitas S3 pada setiap program studi
4. Tersedianya karyawan profesional pada setiap unit kerja
5. Tersedianya produktivitas yang seimbng antara input dan output
6. Terkendalinya pemanfaatan sarana dan prasarana.
7. Tercapainya kesadaran kerja secara profesional dan berkelanjutan

c. Fasilitas

Universitas Muhammadiyah Makassar, sebagai Perguruan Tinggi yang senantiasa berupaya mewujudkan “Tujuan, Misi dan Visi”nya, kini telah memiliki tiga lokasi kampus yang permanen. Ketiga lokasi kampus tersebut, yakni **Kampus Tala’salampang** sebagai Kampus Pusat yang terletak pada lokasi strategis di bagian Selatan Kota Makassar. *Kestrategiannya*, karena selain lokasinya yang berada pada lokasi pengembangan kota Makassar, juga dikarenakan mudah dicapai dari segala arah, dan merupakan jalur utama transportasi. Selain itu, Kampus Tala’salampang juga dikelilingi oleh bangunan-bangunan yang dapat disewa oleh mahasiswa sebagai tempat tinggal selama ia belajar di Unismuh Makassar.

Kampus Bongaya atau Kampus Mappaoddang. Dinamakan Kampus Bongaya, karena kampus II Unismuh ini terletak di Jalan Bongaya, yang kini nama jalan Bongaya telah berubah menjadi Jalan Andi Mappaoddang. Seiring perubahan nama jalan tersebut, yang dulunya dinamakan Kampus Bongaya kini telah berubah pula dengan nama Kampus Mappaoddang. Kampus Mappaoddang ini juga memiliki kelebihan tersendiri. Selain terletak pada lokasi yang strategi sehingga mudah untuk dicapai, juga Kampus Mappaoddang ini terletak pada lokasi yang aman, sejuk, dan tidak bising dari hiruk-pikuk transportasi umum.

Selain fasilitas dua kampus yang dimiliki tersebut, Universitas Muhammadiyah Makassar dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan administrasi maupun pelayanan pengembangan keterampilan dan keintelektualan mahasiswa telah disediakan pula sarana-sarana yang berupa :

1. Gedung dan ruang belajar yang permanen
2. Gedung dan ruang untuk pelayanan administrasi
3. Laboratorium Komputer
4. Laboratorium Teknik
5. Laboratorium MIPA
6. Laboratorium Bahasa
7. Laboratorium Microteaching
8. Laboratorium Anatomi
9. Laboratorium Akuntansi
10. Laboratorium dan Hutan Pendidikan
11. Laboratorium School
12. Kebun Percobaan “Bissoloro”
13. Lapangan Olahraga dan Arena Panjat Tebing
14. Perpustakaan
15. Area free hotspot
16. Tempat Ibadah
17. Ruang Pusat Kegiatan Mahasiswa
18. Studio Gambar dan Radio FM
19. Medical Centre
20. Apartemen Mahasiswa
21. Bank
22. Kendaraan Bis untuk kegiatan akademik
23. Gedung serba guna

24. Koperasi Karyawan dan Mahasiswa
25. Fotocopy, Wartel, dan Kantin
26. Koran Kampus “Al Amien”
27. Area Parki

Status mahasiswa adalah pegawai negeri yang sudah bekerja dan mahasiswa murni. Sejak berdirinya hingga saat ini, telah meluluskan alumni sebanyak 14.670 orang Sarjana, Akta, Diploma dan Pascasarjana. Sampai saat ini memiliki mahasiswa sebanyak 13.037 orang, dengan membina 3 Program Pascasarjana, 6 Fakultas, 24 program studi jenjang Strata satu, Akta 111 & 1V serta Diploma dua.

B. Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar

Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang administrasi salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energy, dan daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia

mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma begitu besar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan MT Selaku PD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik mengatakan bahwa:

“Ada beberapa Rektor Unismuh yang mempunyai sifat kepemimpinan karismatik dalam KH. Jamaluddin Amin sebagai Badan Pembina Harian dengan pendekatan persuasif tegas dalam mengambil keputusan. Konflik dahulu berbeda dengan konflik sekarang. Konflik dahulu belum ada kepentingan kedua belah pihak. Pendekatan Negosiasi banyak dilakukan dalam penyelesaian konflik. Rektor sekarang lebih banyak kepada penggunaan aturan yang telah ditetapkan dengan adanya komisi disiplin untuk menyelesaikan konflik dalam pemberian sanksi”. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat jelas bahwa sosok teladan yang sampe sekarang masih dikagumi oleh banyak orang di Universitas Muhammadiyah Makassar ini adalah KH. Jamaluddin Amin yang dikenal memiliki karisma disaat menjabat sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Beliau tentunya sangat berperan besar dalam memajukan universitas tercinta ini bukan hanya dari kepemimpinan beliau tetapi dari segi penyelesaian konflik yang menggunakan pendekatan persuasif. Cara yang paling sering ditempuh yaitu mediasi, dimana kedua belah pihak yang bersengketa bersama-sama bersepakat untuk menunjuk pihak ketiga yang akan memberikan nasehat-nasehatnya. Tentang bagaimana mereka sebaiknya menyelesaikan pertentangan mereka. Kedua belah pihak yang terlibat dengan konflik bebas memilih antara menerima atau menolak keputusan yang diberikan oleh pihak ketiga. Pihak ketiga

ini tidak mempunyai wewenang untuk memberikan keputusan-keputusan penyelesaian. Pihak ketiga ini, hanyalah perantara sebagai penasehat.

Lebih lanjut ditambahkan oleh hasil wawancara dengan MT Selaku PD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mengatakan bahwa:

“Penyelesaian konflik ditingkat kampus banyak dilibatkan wakil rektor III bagian kemahasiswaan dan pada saat pemberian sanksi menggunakan aturan yang ada. Penyelesaian konflik dahulu dengan sekarang berbeda jauh dimana dahulu penyelesaian konflik lebih mengedepankan pendekatan persuasive sedangkan sekarang lebih mengedepankan aturan – aturan yang telah ditetapkan bukan lagi melihat dari segi kepemimpinan karismatik. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Dalam hal penyelesaian konflik yang biasanya terjadi di lingkungan kampus tentunya tipe kepemimpinan karismatik sangat dituntut dimiliki oleh seorang pimpinan dalam menyelesaikan konflik sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam penyelesaiannya. Konflik antar etnis sering kali sulit diatasi dikarenakan yang terlibat konflik tidak hanya melibatkan satu dua orang tetapi banyak orang sehingga sangat diperlukan kebijaksanaan dalam menganani hal tersebut walaupun penyebabnya biasanya di akibatkan oleh perbuatan seseorang yang melibatkan kelompok atau etnisnya. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Hal

ini dibenarkan oleh hasil wawancara dengan MT Selaku PD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mengatakan bahwa:

“Pemimpin karismatik sangat efektif menyelesaikan konflik apabila yang menangani konflik harus netral dan tidak memihak atau memiliki kepentingan didalamnya dan dalam mengambil keputusan tidak merugikan kedua belah pihak. Dalam mengambil hasil keputusan harus ada rasa takut, penuh pertimbangan, dan rasa tanggung jawab terhadap keputusan yang seadil – adilnya. Pemimpin yang memiliki sifat karismatik akan dihormati, disegani, serta memiliki sifat bijaksana dalam menyelesaikan konflik”. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Dalam menangani konflik yang terjadi didalam kampus harus betul – betul cermat dalam mempelajari asal usul yang memicu konflik itu sendiri sehingga konflik dapat segera diatasi. Dengan mengetahui penyebab munculnya konflik tentunya dapat dijadikan pedoman dalam mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang ada. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Hal ini dinyatakan oleh Siagian (2003 : 14) bahwa gaya Kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan MT Selaku PD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mengatakan bahwa:

“Pemimpin karismatik selalu menggunakan pendekatan persuasif yang menyentuh hati dan bukan pikiran yang lebih dianggap berhasil dalam menumbuhkan kesadaran untuk menyikapi konflik. Seorang pemimpin yang yang konflik mampu mengarahkan konflik kearah yang positif sehingga menjadi motivasi untuk berbuat lebih baik kedepannya karena dengan adanya konflik akan melahirkan sebuah kebijakan. Jadi tidak selamanya konflik itu berdampak negative tetapi dibalik konflik pasti ada hikmah yang dapat kita ambil sebagai bahan pelajaran yang lebih baik kedepannya”. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Dalam menyikapi sebuah konflik tentunya seorang yang memiliki sifat karismatik sangat menjunjung tinggi yang namanya nilai – nilai keadilan, dimana dalam pengambilan keputusan tentunya penuh pertimbangan dan kehati – hatian sehingga tidak berat sebelah. Keputusan serta jalan keluar yang diambil selalu bijaksana dan dapat dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Perlu dipahami sepenuhnya bahwa konflik tidak selamanya mempunyai dampak negatif tetapi juga mempunyai dampak positif yaitu dengan terjadinya konflik kita akan belajar banyak hal serta akan melahirkan beberapa kebijakan yang dijadikan pedoman dalam menangani/ menghindari konflik dimasa akan datang.

Konflik sangat memerlukan pengelolaan yang baik dalam penanganannya agar tidak menimbulkan perpecahan yang berkepanjangan. Pengelolaan konflik tentunya terdapat beberapa sudut pandang yang berbeda diantaranya pandangan tradisonal, pandangan hubungan manusia, pandangan interaksionis. Menurut hasil wawancara dengan MT Selaku PD III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mengatakan bahwa:

“Pengelolaan konflik yang paling tempat didunia kampus yaitu pandangan hubungan hubungan manusia, dimana dalam penyelesaiannya selalu menggunakan pendekatan mediasi, diskusi, negosiasi, musyawarah. Cara ini dinilai cukup efektif mengingat kondisi kampus yang heterogen serta kental dengan nuansa relegius”. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Lebih lanjut ditambahkan oleh Hasil wawancara dengan PD III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan mengatakan bahwa:

“Rata – rata rektor yang pernah menjabat di UNISMUH memiliki sifat kepemimpinan Karismatik. Tentunya sebagai sosok rektor memiliki sifat pemimpin yang mau bekerja keras untuk membangun serta mengembangkan kmpus biru tercinta ini. Dalam penyelesaian konflik dahulu dengan sekarang berbeda jauh dimana konflik dahulu lebih menggunakan sifat kekeluargaan, lebih banyak pertimbangan, sehingga

proses pengambilan keputusan. Sedangkan pada saat sekarang situasi dan kondisi yang serba cepat yang memaksa pengambilan keputusan yang lebih cepat dikarenakan jiwa – jiwa muda yang senang akan gebrakan terhadap sebuah kepentingan”. (Hasil wawancara 20 Agustus 2014)

Dari hasil wawancara diatas jelas sekali bahwa konflik sekarang dengan dahulu sangat jauh berbeda, begitu pun dengan penanganannya. Penyelesaian konflik terdahulu lebih banyak menggunakan pendekatan kekeluargaan/ persuasif dimana kondisi konflik dahulu jumlah Mahasiswa serta permasalahan lebih sederhana dibandingkan sekarang. Dibandingkan konflik sekarang ini, tingkat kesulitan dalam mengatasinya sangat berat dimana jumlah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar sekarang ini merupakan kampus yang memiliki Mahasiswa terbesar yang ada di Sulawesi Selatan yang tentunya berasal dari berbagai suku bangsa yang ada di Indonesia. Tentunya dengan adanya keberagaman suku bangsa / etnis sangat memungkinkan terjadinya gesekan yang berujung konflik antar etnis. Hal ini tentunya tidak diinginkan terjadi di dunia perguruan tinggi dikarenakan dunia kampus diharapkan mampu mencetak generasi yang intelektual serta menjadi kontrol sosial serta memperjuangkan hak – hak masyarakat banyak. Lebih lanjut ditambahkan oleh ditambahkan oleh Hasil wawancara dengan PD III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan mengatakan bahwa:

“Saya rasa dengan adanya Organda dijadikan lembaga/ organisasi yang menaungi persatuan dan kesatuan antar etnis bukan malah sebaliknya menciptakan konflik yang biasa memecah belah persatuan dan kesatuan. Konflik yang sering terjadi dikarenakan adanya persoalan pribadi yang melibatkan Organda masing – masing sehingga konflik menjadi besar. Rektor sekarang bisa dikatakan berhasil dan memiliki sifat kepemimpinan karismatik. Ini semua dapat terlihat dari keberhasilannya dalam memimpin kampus biru ini serta keberhasilannya dalam menyelesaikan konflik”.(Hasil wawancara 20 Agustus 2014)

Lebih lanjut ditambahkan oleh hasil wawancara dengan PD III Fakultas

Tekhnik yang mengatakan bahwa:

“Konflik antar etnis dulu – dulu sangat jarang terjadi dibanding sekarang ini, konflik yang terjadi akhir – akhir ini biasanya diakibatkan oleh segelintir orang – orang yang tidak aktif dalam kampus dan biasanya melibatkan banyak orang atau kelompok bahkan organda dari tiap etnis. Di masa Ayahanda KH.Jamaluddin sangat jarang ditemui adanya konflik antar etnis. Hal ini tentunya menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin karismatik”. (Hasil wawancara 22 Agustus 2014)

Konflik tidak selamanya mempunyai dampak negatif tetapi juga mempunyai dampak positif yaitu dengan terjadinya konflik kita akan belajar banyak hal serta akan melahirkan beberapa kebijakan yang dijadikan pedoman dalam menangani/ menghindari konflik dimasa akan datang. Sosok pemimpin yang dikagumi oleh banyak orang merupak contoh yang memiliki sifat karismatik. Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga mereka mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa. Hal ini tentunya di dimiliki oleh KH. Jamaluddin yang sampai saat ini menjadi sosok pemimpin teladan yang pernah dimiliki kampus kita tercinta ini. Hal ini dibenarkan oleh hasil wawancara dengan PD III Fakultas Tekhnik yang mengatakan bahwa:

“Kalau kita memiliki kepentingan tentu saja konflik akan menguntungkan akan tetapi semua orang tidak menginginkan adanya konflik karena lebih banyak menimbulkan kerugian dibandingkan manfaatnya. Mengenai penyelesaian konflik tentunya pimpinan sangat diharapkan dapat turun tangan dengan cara melakukan pendekatan persuasive. Kita jangan mudah terpengaruh oleh adanya konflik antar etnis, jangan sampai hanya perbuatan individu/ perorangan yang mengatasnamakan etnis. Dalam

kampus biru ini sangat sulit untuk mengetahui pemimpin yang memiliki sifat karismatik seperti KH. Jamaluddin”.(Hasil wawancara 23 Agustus 2014)

Rata – rata penyebab utama konflik antar etnis disebabkan oleh perilaku perseorangan yang melibatkan kelompok atau bahkan etnisnya. Hal ini tentunya merugikan banyak orang, belum lagi melibatkan banyak etnis yang bisa saja mengakibatkan konflik yang berkepanjangan. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill atau kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat mempengaruhi orang lain, mau belajar, mendengar dan siap dikritik. Apabila ketujuh isi dari esensi/hakikat kepemimpinan tersebut telah dimiliki oleh seorang pemimpin maka pemimpin tersebut akan arif dan bijaksana.

Konflik antar etnis juga biasanya mengakibatkan dampak yang berkepanjangan walaupun telah menempuh jalur damai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dekan Fakultas Teknik mengatakan bahwa:

“Karena mahasiswanaya dulunya masih kurang serta masih terdapat 5 fakultas sehingga sangat jarang terjadi yang namanya konflik antar etnis. Apabila dibandingkan dengan kondisi sekarang ini jumlah mahasiswa UNISMUH merupakan terbesar di Sulawesi Selatan. Penyebab timbulnya konflik ada beberapa hal yang pertama yaitu masing – masing etnis membawa unsur kedaerahannya. Yang kedua proses penyeleksian mahasiswa perlu dilakukan, apakah betul – betul mau kuliah atau hanya menyandang gelar mahasiswa. Tiga terjadinya konflik yang ada di daerah dibawah masuk kedalam kampus sehingga menimbulkan konflik. Keempat adanya dokrin alumni diluar kampus memicu terjadinya konflik yang biasanya melibatkan sekelompok orang. Kelima adanya organda yang terbentuk dalam kampus yang ilegal yang tidak direstui oleh pimpinn Muhammadiyah. (Hasil wawancara 22 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara diatas sangat jelas dikemukakan bahwa terdapat 5 hal penyebab konflik yang biasa terjadi di lingkungan kampus yaitu:

1. Adanya unsur kedaerahan yang dibawah oleh masing – masing etnis yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Adanya proses penyeleksian Mahasiswa yang kurang ketat sehingga banyak Mahasiswa yang hanya kuliah sekedarnya saja untuk memperoleh gelar.
3. Adanya konflik yang terjadi didaerah yang dibawah masuk kedalam lingkungan kampus sehingga menimbulkan konflik.
4. Adanya dokrin alumni diluar kampus memicu terjadinya konflik yang biasanya melibatkan sekelompok orang atau bahkan etnis tertentu
5. Adanya Organda yang terbentuk dalam kampus yang ilegal yang tidak direstui oleh pimpinan Muhammadiyah.

Lebih lanjut ditambahkan oleh hasil wawancara dengan Dekan Fakultas

Teknik mengatakan bahwa:

“Sebagai Mahasiswa harus menyadari sepenuhnya bukan untuk konflik tetapi untuk menambah ilmu pengetahuan karena sangat disayangkan apabila orang tua sudah bersusah payah mencari biaya kuliah tetapi ujung-ujungnya disia – siakan”.(Hasil wawancara 26 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Dekan III Teknik mengatakan bahwa:

“Konflik dalam lingkungan kampus perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak baik dari lingkungan kampus maupun orang tua sehingga konflik bisa dihindari. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan karismatik akan membaca pemicu konflik sehingga ada perencanaan sebelumnya agar konflik bias diredam. Sekarang ini masalah konflik lebih banyak ditangani oleh Wakil Rektor III. (Hasil wawancara 15 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat jelas langkah – langkah yang ditempuh oleh seorang yang memiliki sikap kepemimpinan karismatik terlebih dahulu melihat penyebab dari munculnya konflik terlebih dahulu kemudian

mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Hal ini tentunya sangat memerlukan kemampuan yang besar dalam mengambil keputusan sehingga keputusan yang diambil bisa diterima oleh kedua belah pihak tanpa menimbulkan persepsi berat sebelah atau memihak salah satu etnis yang terlibat. Tentunya dalam mengambil keputusan harus bijaksana dan penuh pertimbangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Dekan III Teknik mengatakan bahwa:

“Pemicu konflik kadang kala terjadi di lingkungan kampus yang tinggal di dalam. Karena konflik adalah dinamika dalam sebuah kehidupan sehingga harus di kelolah dengan baik sehingga memberikan dampak positif terhadap mahasiswa UNISMUH.

Lebih lanjut ditambahkan oleh Wakil Dekan III Teknik mengatakan bahwa:

“Konflik perlu kita pahami sebagai sebuah fenomena sosial yang tidak bias dihindari. Seorang pemimpin yang karismatik harus dikenal banyak orang, bijaksana, penuh pertimbangan, mendengarkan saran dari berbagai pihak serta selalu berpegang pada aturan yang berlaku.(Hasil wawancara 27 Agustus 2014)

Perlu kita ketahui bersama bahwa konflik tidak selamanya mempunyai dampak negatif tetapi juga mempunyai dampak positif yaitu dengan terjadinya konflik kita akan belajar banyak hal serta akan melahirkan beberapa kebijakan yang dijadikan pedoman dalam menangani/ menghindari konflik dimasa akan datang. Sosok pemimpin yang dikagumi oleh banyak orang merupakan contoh yang memiliki sifat karismatik. Oleh karena itu konflik perlu dikelola dengan baik agar berdampak positif terhadap dunia Kampus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Rektor III dimana beliau mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menangani konflik di Universitas Muhammadiyah Makassar mengatakan bahwa:

“Berawal dari adanya miskomunikasi antar lembaga yang memicu adanya persaingan yang berujung konflik. Pendekatan persuasif sering dilakukan misalnya dengan pelaksanaan “Tudang Sipulung”. Penyelesaian konflik di bebankan kepada wakil Rektor III sebagai tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat jelas bahwa pihak universitas selalu mengusahakan mengatasi konflik dalam bentuk apapun tanpa peduli dari besar atau kecilnya konflik. Karena mereka berpandangan konflik biasanya terjadi dalam hal kecil yang menyebar sehingga menimbulkan konflik yang besar. Oleh karena itu konflik perlu diminimalisir sehingga mempunyai dampak positif terhadap kemajuan kampus kita yang tercinta ini. Lebih Lanjut ditambahkan oleh Wakil Rektor III mengatakan bahwa:

“Konflik dahulu berbeda dengan sekarang. Kebanyakan konflik dahulu masalah internal kampus. Pemicu konflik biasanya diakibatkan oleh adanya perilaku yang buruk yang dibawah dari kampung masing- masing yang dikembangkan di dunia kampus. Disinilah peranan kampus dalam hal ini dosen sebagai tenaga pengajar yang diharapkan mampu merubah pola pikir serta perilaku yang buruk tersebut. Seorang pemimpin karismatik akan selalu disegani, ikhlas dalam berbuat serta mampu mengendalikan diri sehingga mampu mencari jalan keluar dari setiap permasalahan”.(Hasil wawancara 29 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara diatas sangat jelas dosen dituntun untuk merubah perilaku serta pola pikir Mahasiswa yang masih kental dengan adat kedaerahannya serta perbuatan yang menyimpang dari aturan serta norma yang berlaku. Dalam kehidupan sehari hari tentunya sangat sulit menghindari yang

namanya konflik akan tetapi diperlukan pengendalian diri yang kuat dalam membentengi perilaku yang dapat menimbulkan adanya konflik

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sehubungan dengan permasalahan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin yang memiliki sikap karismatik dalam menyikapi sebuah konflik tentunya sangat menjunjung tinggi yang namanya nilai – nilai keadilan, melakukan pendekatan persuasif, dimana dalam pengambilan keputusan tentunya penuh pertimbangan dan kehati – hatian sehingga tidak berat sebelah. Keputusan serta jalan keluar yang diambil selalu bijaksana dan dapat dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Perlu dipahami sepenuhnya bahwa konflik tidak selamanya mempunyai dampak negatif tetapi juga mempunyai dampak positif yaitu dengan terjadinya konflik kita akan belajar banyak hal serta akan melahirkan beberapa kebijakan yang dijadikan pedoman dalam menangani/ menghindari konflik dimasa akan datang.
2. Langkah – langkah yang paling efektif untuk menangani konflik antar etnis yang terjadi dalam lingkungan kampus adalah menggunakan pandangan hubungan manusia dimana tahapannya dimulai dari mediasi, diskusi, negosiasi, dan musyawarah. Cara ini dinilai cukup efektif mengingat kondisi kampus yang heterogen serta kental dengan nuansa relegius

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan di atas, maka berikut ini dikemukakan saran atau masukan :

1. Perlu adanya pendekatan persuasif dalam penanganan konflik yang terjadi dalam lingkungan kampus
2. Peran dosen dalam membina serta merubah pola pikir sangat dituntut untuk menumbuhkan kesadaran pentingnya menjaga persatuan dan kesatuan demi terciptanya lingkungan kampus yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Harbani, Pasolong.2008.*Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Alfabet.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1992. *Manajemen; Dasar Pengertian dan Masalah*. Haji Masagung. Jakarta
- Hersey, Paul. 1994. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.
- Husaini, Usman.2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung : Bumi Aksara
- Kristiadi. 1996. *Kepemimpinan*. Jakarta: LAN RI
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- Robbins S.P dan Judge, T.A.2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian P. Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV.Alfabet.
- Robbin .1996. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cetakan Ketujuh. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah.2007.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dan Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Uchjana, Onong. 1981. *Kepemimpinan Dan Komunikasi*. Penerbit Alumni: Bandung. Salusu, J.1996. *Pengambilan Keputusan Strategik*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Masaong, Kadim dan Arfan A. Tilomi. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, Bandung : Alfabeta.

Winardi, 2004. *Manajemen Konflik; Konflik Perubahan dan Pengembangan*
Bandung: Mandar Maju

Wirawan,2010. *Konflik dan Menejemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*
Jakarta: Salemba Humatika

<http://id.wikipedia.org/wiki/Konflik>)

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>

<http://kepemimpinan-karismatik.blogspot.com/2009/03/teori-kepemimpinan.html>