

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 1 Ayat 1 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 mendefinisikan pemerintahan, pemerintahan sebagai komunitas hukum dengan batas wilayah yang diberi wewenang dalam mengatur serta mengurus segala urusan pemerintahan dan hal-hal lainnya yang terkait dengan pemerintahan. Pemerintahan dalam pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia menangani urusan pemerintahan serta kepentingan setiap masyarakat setempat. Kepala pemerintahan atau pegawai, sebagai komponen penyelenggara pemerintahan pemerintahan, mengelola pemerintahan pemerintahan. Pegawai adalah bagian penting dari pemerintahan pemerintahan dan bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan serta memenuhi kepentingan setiap masyarakat setempat. Pegawai dapat melakukan fungsi dan tanggung jawab dalam berbagai bidang, termasuk administrasi, pembangunan, sosial, dan ekonomi, sesuai dengan kebijaksanaan yang berlaku.

Pemilihan pegawai harus dilakukan dengan strategi khusus dan transparan untuk membantu setiap pemerintahan. Dengan mengadakan rekrutmen, pemerintahan akan memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan secara mandiri tentang kualitas pegawai yang mereka miliki. Pemerintahan yang berkualitas akan memiliki pegawai yang berkompeten dalam bidangnya, jadi pemilihan pegawai harus dilakukan dengan benar sesuai dengan petunjuk dari pusat (Mashudi et al., 2020) . Sebagai wilayah otonom, memberikan kewenangan kepada unsur pemerintahan secara khusus untuk mengatur, mengawasi, dan mengawasi diri mereka sendiri, termasuk memilih dan memecat pegawai. Kepala pemerintahan bertanggung jawab untuk mengangkat dan memberhentikan anggota pegawai, menurut pasal 26 (2) UU Pemerintahan. Pegawai, yang terdiri dari anggota dan sekretaris, bekerja sebagai aparatur pemerintahan di bawah naungan kepala pemerintahan Gunawan (Indrianasari, 2017).

Pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengelolakan serta melakukan pengembangan pada masyarakat serta seluruh sumber daya dengan efektif dan demokratis. Proses perekrutan dinilai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pemerintahan pemerintahan. Kinerja menurut Simanjuntak (2005) didefinisikan sebagai tahap dalam memperoleh hasil dari melakukan tugas tertentu. Seleksi pegawai merupakan salah satu contoh penyelenggaraan pemerintahan, tetapi peraturan yang berlaku tidak secara langsung menetapkan bahwa kinerja yang dilaksanakan ini ialah tingkatan dari pencapaian suatu hasil terhadap pelaksanaan tugas-tugas khusus.

Berdasarkan pada Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Pemerintahan Nomor 6 Tahun 2014, kepala pemerintahan merupakan penyelenggaraan segala urusan pemerintahan serta kepentingan setiap masyarakat setempat pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pegawai membantu kepala pemerintahan menjalankan tugas administratif selain terlibat dalam kegiatan pembangunan, sosial, dan ekonomi. Sebagai bagian dari pemerintahan, pegawai memiliki peran strategis untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan pemerintahan, tepat pada prinsip-prinsip didalam Undang-Undang Pemerintahan.

Penjaringan ialah aktivitas yang dilakukan Panitia Pengisian Pegawai. Ini mencakup penetapan persyaratan, pengumuman, serta pendaftaran kandidat. Demokrasi bergantung pada jaringan pegawai yang terbuka dan keterlibatan langsung masyarakat. Dalam kehidupan demokrasi, menjaring pegawai secara selektif dan transparan dianggap penting guna meningkatkan pelayanan masyarakat demi menghasilkan pemerintahan yang mandiri, maju, dan sejahtera, proses penjaringan pegawai harus transparan. Hal ini disebabkan fakta bahwa hasil dari proses penjaringan yang transparan merupakan keberhasilan panitia yang ditawarkan untuk pemerintahan.

Untuk menjamin bahwa sistem pemerintahan beroperasi secara teratur dan transparan, proses rekrutmen dengan melibatkan masyarakat luas sangat penting. Oleh karena itu, kepala pemerintahan harus menjalankan

proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan prosedur, sehingga seluruh masyarakat dapat mengetahui semua informasi terkait rekrutmen. Penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan pada asas keterbukaan dalam Pasal 24 Undang-undang tentang Pemerintahan. Maksud dari asas keterbukaan yaitu menekankan bahwa penyelenggaraan pemerintahan pemerintahan harus transparan, ini berarti memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi terkait kebijakan, keputusan, dan proses penyelenggaraan pemerintahan pemerintahan. Transparansi dan akuntabilitas terkait erat dengan keterbukaan. Pemerintahan pemerintahan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, meningkatkan partisipasi, dan memperkuat kontrol sosial terhadap kinerja pemerintah dengan bersikap terbuka terhadap masyarakat. Dengan menerapkan asas keterbukaan, pemerintah pemerintahan dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakat, meningkatkan partisipasi publik, dan memastikan bahwa kebijakan dan keputusan dibuat dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh masyarakat pemerintahan.

Prinsip-prinsip yang harus digunakan dalam proses penjarangan pegawai adalah kejujuran, selektivitas, dan keterbukaan. Kejujuran menjamin bahwa calon pegawai adalah orang yang jujur, dan selektivitas memastikan bahwa orang yang paling cocok akan dipilih untuk jabatan tersebut. Semua ini memastikan bahwa prosesnya jelas dan dapat diandalkan. Untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat, masyarakat harus diberdayakan dalam proses pengambilan keputusan. Jika masyarakat terlibat secara aktif, mereka dapat membantu mencegah dan menemukan adanya pelanggaran serta kecurangan. Pemerintah pemerintahan dapat membangun lingkungan yang mendukung demokrasi, keadilan, dan partisipasi masyarakat yang aktif dalam penyelenggaraan pemerintahan pemerintahan dengan menggunakan prinsip-prinsip ini sebagai pedoman.

Guna mencapai pembangunan yang adil dan merata di Indonesia, pemerintah yang bersih dan baik sangat penting. Oleh karena itu, pelayanan kepada masyarakat harus maksimal, tanpa diskriminasi, dan, yang paling penting, tanpa mengorbankan uang negara untuk individu atau kelompok

tertentu. Pertama-tama, pemerintah harus memastikan bahwa pegawai dipilih dan dipilih secara terbuka jika mereka ingin membuat pemerintahan maju, mandiri, dan sejahtera. Pemerintahan yang maju adalah pemerintahan di mana semua hal, terutama yang berkaitan dengan ekonomi, sudah stabil, sehingga kesejahteraan masyarakatnya merata. Dianggap sebagai keberhasilan panitia yang memberikan pekerjaan ini kepada pemerintahan adalah proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan tugas ini. Proses ini dianggap penting untuk membantu pemerintahan yang efektif.

Beberapa pemerintahan saat ini melakukan pemilihan pegawai yang diwarnai oleh berbagai masalah dan kecurangan, termasuk *nepotisme*, dan *money politic*, serta berbagai masalah yang merugikan sistem pemerintahan Indonesia. Saat ini, semua kasus tersebut tidak lagi menjadi rahasia umum. Pihak yang bertanggung jawab atas rekrutmen dan seleksi pegawai telah secara terbuka berpartisipasi dalam hal ini, bahkan di beberapa pemerintahan.

Ada sejumlah masalah yang muncul selama proses perekrutan pegawai, sebagai satu contohnya yang terjadi pada satu kota yang ada di Indonesia. Salah satu indikasi penyebabnya yaitu dugaan rekayasa rekrutmen tes pegawai yaitu adanya jual beli jabatan sebelum proses pelaksanaan seleksi dilaksanakan, antara calon peserta tes dengan aktor pemerintahan. Adanya intervensi dari kepala pemerintahan dan pihak Legislatif. Hal tersebut dilakukan secara tertutup maupun melalui perantara. Sebelum proses pengisian jabatan pegawai sudah ditentukan siapa yang "Direkomendasikan" menduduki kursi pegawai tersebut. Unjuk rasa yang kemudian dilakukan di depan Gedung DPRD Kota yang dilakukan oleh masyarakat merupakan bentuk kekecewaan mereka terhadap birokrasi pemerintah serta seruan aksi agar kepala pemerintahan di berhentikan dari jabatannya

Dari deskripsi di atas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan proses rekrutmen pegawai standar yang jelas dan objektif sangat perlu dilakukan. Pegawai harus ditempatkan dengan benar sesuai dengan kebutuhan kantor pemerintahan dan kemampuan dan keahlian calon. Ini

akan memastikan bahwa pegawai dapat berkontribusi secara optimal tepat pada tugas serta tanggung jawabnya. Setiap sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan bisa memberi pelayanan secara baik untuk masyarakat dapat dihasilkan melalui proses rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi. Untuk mengatasi masalah yang mungkin terjadi, evaluasi dan perbaikan mekanisme rekrutmen juga penting. (Fitrianty et al., 2022). Sehingga, dalam penelitian yang dilaksanakan ini sangatlah penting agar dilaksanakannya sebab memiliki hubungan dengan ilmu pemerintahan. Tujuan penelitian ini dilaksanakan agar menjelaskan **Upaya Rekonsiliasi Konflik Rekrutmen Pegawai Melalui Suap Politik.**

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian yang dilaksanakan ini rumusan permasalahannya ialah bagaimana upaya rekonsiliasi konflik rekrutmen pegawai melalui suap politik?

C. Tujuan Penelitian

Menurut pada rumusan permasalahan yang dijelaskan tersebut, adapun penelitian yang dilaksanakan ini bertujuan guna mendeskripsikan upaya rekonsiliasi konflik tes pegawai melalui suap politik.

D. Manfaat Penelitian

Ada dua jenis manfaat didalam penelitian yang dilaksanakan ini, yakni manfaat praktis serta manfaat teoritis.

1. Manfaat Praktis:

Dalam Penelitian yang dilaksanakan ini dapat memberi kontribusi nyata bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pemerintahan serta sumbangan pemikiran dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan metode baru, teori, atau bahkan konsep yang relevan untuk memahami dan meningkatkan evaluasi pemerintahan pada rekrutmen pegawai.

2. Manfaat Teoritis :

- Dengan harapan bahwasannya hasil dari penelitian ini bisa memberi sumbangan untuk pemikiran. Pemikiran ini dapat digunakan sebagai masukan atau rekomendasi untuk aktor pemerintahan untuk meningkatkan birokrasi di masa depan. Kontribusi ini dapat membantu menemukan dan menangani masalah birokrasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan.
- Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi praktik politisasi birokrasi pemerintahan pada rekrutmen pegawai. Dengan memberikan saran dan rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, aktor pemerintahan dapat mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa keputusan dan kebijakan diambil berdasarkan pertimbangan yang objektif dan bukan dipengaruhi oleh faktor politis. Dengan demikian, manfaat praktis dan teoritis dari penelitian ini bersifat komplementer dan dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta perbaikan sistem pemerintahan pada perekrutan pegawai.

E. Penegasan Istilah

Rekonsiliasi

Rekonsiliasi adalah proses untuk mengembalikan keharmonisan sosial antara orang-orang yang pernah mengalami pertikaian. Mereka harus bersiap menerima serta berhubungan dengan damai, adil, saling memaafkan, sejajar, mengubah perilaku buruk, serta melupakan kesalahan mereka agar memperbaiki masa depan nantinya. (Rozi, 2006)

Konflik

Berdasarkan pendapat dari Antonius, dkk (2004) Sebuah konflik ialah tindakan dari salah satu pihak yang mempunyai akibat dapat menghambat, mengganggu pihak yang lain maupun menghalangi yang dimana hal tersebut bisa terjadi diantara kelompok yang ada dimasyarakat maupun didalam hubungan secara pribadi. Sebuah konflik ialah satu esensi yang ada di kehidupan serta perkembangan manusia dengan karakter yang mempunyai keragaman. Setiap manusia mempunyai perbedaan dari jenis kelaminnya, tingkatan sosial serta ekonomi, agama, sistem hukum, keyakinan,

bangsa, budaya, suku, serta tujuan dalam hidup yang bermacam-macam, dari perbedaan tersebut sebagai alasan adanya sebuah konflik. Sebuah konflik menjadi perbedaan pendapat tentang kepentingan yang terjadi saat tidak terdapatnya solusi ataupun alternatif. Sejah ini masih adanya perbedaan itu, sebuah konflik tidak bisa dihindarkan serta selalu dapat terjadi dengan bisa memberikan kepuasan aspirasi terhadap kedua belah pihak (Wirawan, 2009).

Rekrutmen

Menurut Sukanti (1989) "Rekrutmen" mengacu pada serangkaian kegiatan dan proses hukum untuk mendapatkan sejumlah orang yang tepat. Ini menunjukkan bahwa etika dan peraturan hukum harus dipatuhi dalam setiap tahap proses rekrutmen. Tujuan rekrutmen adalah untuk menghasilkan kandidat yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan.

Pegawai

Berdasarkan pendapat dari (Musaneff, 1984) Seorang pegawai menjadi pekerja ataupun *worker* dengan cara langsung yang digerakkan seorang pimpinan dalam bertindak menjadi pelaksana yang nantinya menyelenggarakan pekerjaan jadi dapat menghasilkan karya yang diinginkan didalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi yang sudah ditentukan.

F. Landasan Teori

Teori resolusi konflik Ralf Dahrendorf, yang berpendapat bahwa masyarakat memiliki dua wajah konflik dan kesepakatan, adalah dasar penelitian ini. Menurut Dahrendorf, tidak semua konflik memiliki nilai negatif. Sebaliknya, mereka memiliki nilai positif. Dahrendorf berpendapat bahwa setiap konflik akan menghasilkan konsensus. Penulis sangat tertarik dengan model intervensi pihak ketiga Dahrendorf yaitu (Mediasi, Arbitrasi, dan Rekonsiliasi). Dalam penelitian yang berjudul **Upaya Rekonsiliasi Konflik Tes Pegawai Melalui Suap Politik** menggunakan teori ini sebagai acuan.

1. Teori Konflik

Buku "*Class and Class Conflict in Industrial Society*" oleh Ralf Dahrendorf merupakan salah satu karya klasik dalam sosiologi. Dalam buku ini, Dahrendorf mengembangkan teori konflik sosial sebagai

tanggapan terhadap teori struktural fungsional yang pada awalnya mendominasi bidang sosiologi. Buku ini mencakup berbagai argumen dan kasus tentang teori konflik dan konsensus. Dahrendorf memperkenalkan perdebatan antara teori konflik dan teori konsensus. Di sisi lain, teori konflik ini melihat setiap masyarakat sebagai wahana pertarungan di antara kelompok-kelompok yang bersaing untuk kekuasaan dan sumber daya. Menurut Dahrendorf, teori konflik awalnya muncul sebagai tanggapan terhadap teori struktural fungsional, dengan menekankan keteraturan yang ada di masyarakat.

Karena dominasi, paksaan, dan kekuasaan didalam masyarakat, dalam teori konflik berpendapat bahwasannya setiap masyarakat pasti mengalami konflik. Menurut Dahrendorf, konflik antar kelompok berasal dari dinamika konflik yang disebabkan oleh adanya isu tertentu yang belum terbukti benar. Kelompok yang memiliki kekuasaan akan mempertahankannya, sementara itu kelompok dengan mempunyai kekuasaan nantinya menentang legitimasi kekuasaan.

a) Pengertian konflik

Sebuah konflik mempunyai arti persepsi tentang perbedaan dalam kepentingan (*perceived divergence of interest*) ataupun sebuah keyakinan bahwasannya aspirasi pada pihak-pihak yang sedang berkonflik tidak digapai dengan simultan. Dengan tidak terdapatnya satupun masyarakat yang tidak pernah mengalami sebuah konflik diantara kelompok masyarakat ataupun dengan anggota yang lain. Dalam konflik hanyalah akan hilang secara bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. "Kepentingan" adalah konsep penting lainnya dalam teori konflik Dahrendorf.

Menurut Dahrendorf, kelompok sosial dapat dibagi menjadi kelompok dalam kepentingan serta kelompok semu. Pertama, kelompok semu, dalam kelompok ini merupakan kelompok potensial yang nantinya menjadi sebuah kelompok penting pada akhirnya. Namun, kelompok semu pada saat itu tidak menyadari kepentingan laten yang perlu dilakukan perjuangan ataupun dinyatakan. Namun, kelompok dalam

kepentingan ialah kelompok yang mengetahui apa yang perlu dilakukan perjuangan serta menjadikan sebuah kepentingan asosiasi. Sangatlah penting untuk diingat bahwasannya mode perilaku yang selalu berpindah, yang dikenal sebagai "Belum mempunyai kesadaran menjadi tersadar", adalah ciri-ciri kelompok kepentingan yang bertanggung jawab terhadap peralihan sebelumnya kelompok semu yang dalam akhirnya menjadi sadar.

b) Macam – macam konflik

- a. Konflik individu ataupun kelompok, dalam konflik ini menurut pelakunya ialah perorangan ataupun secara berkelompok.
- b. Konflik horizontal ataupun vertical, dalam konflik ini menurut status pihak yang ikut terlibat, bertingkat maupun sejajar. Pada konflik horizontal dapat terjadi antar-etnis, antar-aliran, antar-agama, dan lain-lain Sementara itu konflik vertical ialah terjadi diantara buruh terhadap majikan, lalu pemberontakan ataupun gerakan separatis/ makar terkait dengan kekuasaan negara.
- c. Konflik Laten, Dalam konflik ini mempunyai sifat tersembunyi serta butuh diangkat menuju permukaan sehingga bisa ditangan dengan efektif.
- d. Konflik Terbuka, Dalam konflik ini sangatlah mempunyai akar dalam, serta sangatlah nyata. serta nantinya membutuhkan bermacam-macam tindakan dalam mengatasi akar masalahnya serta bermacam-macam dampaknya
- e. Konflik di Permukaan, Dalam konflik ini mempunyai akar permasalahan yang dangkal ataupun tidak mempunyai akar, yang muncul hanyalah sebab kesalahpahaman tentang sasaran yang bisa ditangani dengan melakukan peningkatan pada komunikasi

c) Penyebab konflik

Biasanya perbedaan dala berpendapat serta konflik tanpa adanya kekerasan diselesaikan, yang sering dapat menciptakan kondisi dengan lebih baik bagi sebagian besar ataupun semua pihak yang ikut

terlibat. Berdasarkan pendapat dari Dahrendorf, kepemilikan sebuah wewenang (otoritas) pada kelompok yang berbagai macam adalah penyebab konflik. Oleh karena itu, konflik bukan hanya masalah ekonomi.

Menurut Dahrendorf, ketidakseimbangan dalam hubungan-hubungan masyarakat menyebabkan konflik. Sebagai contoh, disparitas status sosial menyebabkan penurunan kesejahteraan dan ketidakseimbangan akses terhadap sumber daya dan kekuasaan, yang pada gilirannya menyebabkan permasalahan yakni diskriminasi, kemiskinan, kejahatan, pengangguran serta penindasan. Rantai yang terdiri dari tingkat-tingkat yang saling berhubungan ini memiliki kemampuan untuk menghasilkan perubahan yang baik atau buruk.

d) Akibat konflik

1. Retaknya hubungan diantara kelompok yang mempunyai pertikaian.
2. Perubahan dalam kepribadian pada diri individu, seperti munculnya perasaan benci, dendam, serta perasaan saling curiga.
3. Sifat mendominasi atau bahkan penaklukan dalam salah satu pihak yang ikut terlibat didalam konflik.
4. Konflik bagi pihak tersebut.

Bagaimana konflik berdampak, tergantung pada masalahnya, karena konflik dapat berdampak baik atau buruk pada kehidupan individu dan masyarakat.

2. Teori Resolusi Konflik

a. Pengertian Resolusi konflik

Resolusi konflik didalam bahasa inggris terkenal yani dengan *conflict resolution* yang mempunyai makna yang berbeda berdasarkan pendapat dari para ahli yang focus terhadap penelitian tentang konflik. Selanjutnya Resolusi didalam *Webster Dictionary* berdasarkan pendapat dari Levine yakni (1) Sebagai tindakan untuk mengurai sebuah masalah, (2) pemecahan masalah (3) penghilangan ataupun penghapusan masalah.

Sebuah Resolusi konflik mencakup setiap usaha dalam menyelesaikan perselisihan ataupun konflik di bermacam-macam lini kehidupan setiap manusia. Menurut Miall, istilah ini mencakup semua hal, yang berarti bahwa akar konflik yang mendalam akan ditangani dan diselesaikan. Pada dasarnya, resolusi konflik didefinisikan sebagai upaya untuk mengatasi alasan di balik konflik dan berusaha untuk mencapai penyelesaian melalui pembentukan hubungan yang baru sehingga dapat bertahan lama serta menguntungkan diantara kelompok ataupun pihak yang saling bermusuhan. (Miall, 2002).

Kesimpulan bahwasannya yang dimaksud dengan resolusi konflik adalah bahwa berarti seseorang secara sukarela menyelesaikan masalah mereka sendiri. Resolusi konflik pun memberikan saran penggunaan langkah-langkah yang demokratis serta konstruktif didalam menyelesaikan sebuah konflik, yaitu dengan memberi kesempatan untuk masing-masing pihak yang sedang berkonflik sebagai pemecahan masalah mereka ataupun dengan mengikutsertakan pihak ketiga secara bijak, adil, serta netral agar membantu memecahkan masalah mereka.

b. Bentuk-Bentuk Resolusi Konflik :

Menurut Dahrendorf (2009) mengatakan terdapat tiga bentuk pengaturan dalam konflik yang umumnya dipakai menjadi resolusi konflik, yaitu:

a) *Rekonsiliasi* adalah proses dimana seluruh pihak berbicara serta berdebat dengan terbuka guna menggapai kesepakatan bersama tanpa adanya pihak yang mengontrol pembicaraan ataupun memaksa kehendak. Konflik berakhir saat kedua belah pihak memaafkan satu sama lain dan menghilangkan rasa dendam, yang bisa menyebabkan konflik yang baru dihari selanjutnya. Istilah "Rekonsiliasi" digunakan didalam manajemen konflik untuk menggambarkan proses yang digunakan untuk mengatasi dan menyelesaikan konflik. (Eko Sudarmanto, 2021).

b) *Mediasi*, adalah upaya dari kedua belah pihak yang berselisih guna menyelesaikan permasalahannya. Kemudian Pihak ketiga bertindak sebagai mediator membantu pihak-pihak tersebut berkomunikasi satu sama lain dan membantu mereka mencapai kesepakatan. Pihak Ketiga dalam Mediasi Orang, organisasi, atau tokoh dapat dianggap sebagai pihak ketiga karena mereka dianggap mempunyai integritas tinggi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Kebebasan dalam Mediasi atau hal yang menarik perhatian adalah bahwa mediasi dianggap sebagai suatu proses yang tidak mengikat kedua belah pihak dengan demikian, keputusan yang dibuat selama proses ini tidak bersifat mengikat secara hukum. Dengan kata lain, mediator membantu pihak-pihak yang berselisih untuk menemukan, memahami, dan menyelesaikan akar masalah (Deutsch, 2006) .

c) *Arbitrasi*, jika kedua belah pihak setuju untuk membawa sengketa mereka ke lembaga hukum independen yang mempertimbangkan hukum internasional dan kepentingan bersama, arbitrasi adalah proses di mana mereka mencapai kesepakatan untuk mendapatkan keputusan akhir yang sah dari arbiter. (Djumala, 2013).

G. Definisi Operasional

Menurut definisi operasional variabel, petunjuk pelaksanaan untuk mengukur suatu variabel disebut sebagai petunjuk operasional variabel (Singarimbun, Masri and Efendi, 2008). Dengan kata lain, definisi operasional mengacu pada penelitian yang menawarkan petunjuk untuk mengukur variabel atau yang dianggap sebagai indikator-indikator variabel dari pengertian tersebut. Definisi Operasional dalam penelitian ini yang dijabarkan berdasarkan variabel setiap rumusan masalah:

Manajemen Konflik

Pihak yang ikut serta didalam konflik ataupun pihak ketiga menggunakan manajemen konflik sebagai strategi dan mengendalikan konflik untuk mencapai resolusi yang diinginkan (Handoko, 2016). Seseorang dapat menangani konflik dengan bantuannya mereka sendiri, berkerja sama untuk

memecahkan permasalahan (dengan ataupun tanpa adanya bantuan dari pihak ketiga), maupun memanfaatkan bantuan pihak ketiganya dalam pengambilan keputusan. Pendekatan manajemen konflik berkonsentrasi dengan cara pelaku berkomunikasi, bertindak, dan memahami konflik.(Hendriks, 2011).

- a. Pencegahan Konflik, menghindari timbulnya konflik yang berpotensi berakibat fatal
- b. Penyelesaian Konflik, bertujuan untuk pihak yang terlibat dapat bekerja sama untuk mencapai kesepakatan yang dapat menghentikan sumber konflik dan memulihkan hubungan.
- c. Pengelolaan Konflik, mempunyai tujuan membatasi serta menghindari kekerasan yakni dengan mendukung perubahan semua pihak yang ikut terlibat.
- d. Resolusi Konflik, dapat menangani akar penyebab konflik serta membangun sebuah hubungan yang baru. Dengan menggunakan 3 Indikator konsep penyelesaian:
 1. Rekonsiliasi
 2. Mediasi
 3. Arbitrasi
- e. Transformasi Konflik, menangani sumber konflik sosial serta politik dengan lebih luas serta berupaya mengubah segala kekuatan sosial dan politik yang positif.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian yang dilaksanakan ini memakai metodologi penelitian deskriptif kualitatif, yang sangat penting didalam penelitian ilmiah agar temuan dapat disusun dengan sistematis dan benar. Penelitian kualitatif mengumpulkan data berdasarkan apa yang terjadi di lapangan, bukan teori. Diharapkan adanya penjelasan yang lebih rinci, lugas, dan akurat tentang temuan lapangan. Dalam hal ini, Upaya Rekonsiliasi Konflik Rekrutmen Pegawai Melalui Suap Politik adalah contoh utama dari hasilnya. Penelitian

deskriptif kualitatif bersifat terbuka, sehingga masalah penelitian dapat disesuaikan dengan apa yang terjadi di lapangan. Jadi, fokus penelitian juga berubah sesuai dengan masalah penelitian yang berubah.

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini dilaksanakan disalah satu kota yang ada di Indonesia. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas informasi yang berkaitan dengan pasca terjadinya konflik dalam rekrutmen pegawai melalui suap politik.

3. Penentuan Informan

Seorang informan peneliti ialah individu yang dibutuhkan atau dimanfaatkan guna memberi sebuah informasi mengenai keadaan yang diteliti. Memilih informan dengan cara purposive sampling berarti memilih informan yang memiliki pengetahuan yang lebih besar tentang permasalahan yang akan dilakukan penelitian.

4. Jenis dan Sumber Data

Hasil penelitian yakni baik berupa sebuah fakta ataupun angka yang bisa dipakai dalam bahan sebuah informasi. Ada dua macam data yang dipakai didalam penelitian yang dilaksanakan ini:

a. Data Primer

Merupakan data asli didapatkan oleh peneliti dari sebuah sumber pertama ataupun lokasi penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder ialah sumber data dengan tidak secara langsung memberi data untuk peneliti, peneliti mencari data lewat catatan ataupun laporan historis dalam arsip yang diterbitkan maupun tidak. Dalam penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan seperti berupa jurnal penelitian terdahulu, literatur, dan referensi lain yang diperoleh dari berbagai macam sumber seperti internet, buku, dan perpustakaan.

5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Yusuf (2016) keberhasilan mengumpulkan data sebagian besar bergantung pada kemampuan peneliti untuk melihat keadaan sosial yang menjadi subjek penelitian. Dengan melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, peneliti dapat melihat keadaan sosial dalam konteks nyata.

a) Wawancara

Menurut Yusuf (2016) Wawancara adalah proses interaksi antara orang yang melakukan wawancara dan orang yang diwawancarai melalui pertanyaan atau komunikasi secara langsung tentang subjek wawancara. Wawancara bebas terpimpin adalah jenis wawancara yang dipilih oleh peneliti.

b) Observasi

Observasi adalah pengamatan serta pencatatan dengan sistematis terkait dengan unsur-unsur yang terlihat pada sebuah gejala ataupun dalam objek penelitiannya .

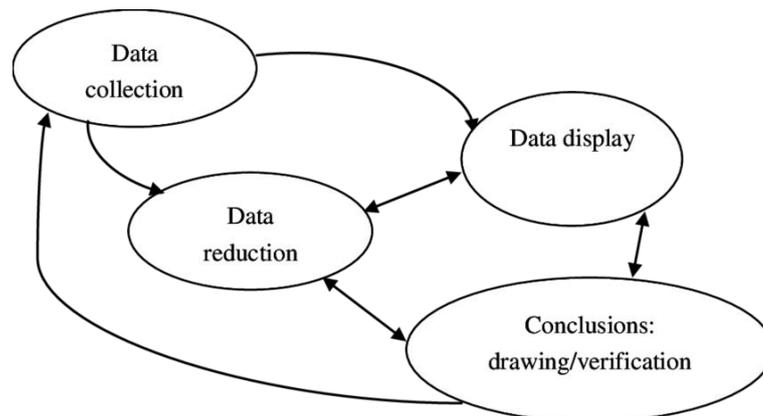
c) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) data dikumpulkan kedalam bentuk arsip, buku, dokumen, gambar, serta tulisan angka, lapiran ataupun keterangan untuk menunjang penelitian.

6. Teknik analisis data

Analisis data yaitu proses mengatur data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis yang memaparkan data yang ada berdasarkan kenyataan dilapangan yang disajikan dalam bentuk kualitatif dengan mendeskripsikan analisis data, memaparkan hasil dari penelitian, kesimpulan serta menganalisis hasil penelitian. Secara sistematis proses dalam analisis data memakai model analisis data interaktif Miles serta Huberman bisa terlihat dalam bagan dibawah ini:

Gambar 1.1 Model Analisis Data Penelitian Hubberman & Miles



Sumber : (Miles, Matthew B and Huberman, 1994)

a. Penyusunan Data

Pengumpulan data dilakukan sebelum analisis data, butuh dilihat pada alat ukur dari pengumpulan datanya seperti wawancara serta dokumentasi ataupun gabungan dari keduanya.

b. Penyajian Data

Berdasarkan pendapat dari Miles seraf Huberman menjelaskan penyajian menjadi sekumpulan informasi dengan terorganisir dengan kemungkinan pengambilan sebuah keputusan serta penarikan simpulan. Dalam penyajian ini akan lebih baik jika mencakup bermacam-macam jenis grafik, matrik, bagan serta jaringan. Dari semua itu dibuat dengan tujuan menggabungkan datanya yang telah tersusun dalam bentuk yang mudah untuk dipahami. Sehingga, penyajian data harus memberikan gambaran yang cukup jelas untuk membantu proses pengambilan keputusan.

c. Reduksi Data

Sebuah reduksi data mempunyai arti memilih dan memfokuskan terhadap elemen penting, mencari pola serta tampilan, ataupun menghasilkan gambaran dengan lebih jelas serta mudah dalam melaksanakan pengumpulan datanya secara keseluruhan. Data nantinya dipandu dengan tujuan yang akan datang selama proses mereduksi, dan telah akan diintruksikan oleh sebelumnya. Pemikiran kritis yang luas dan mendalam dapat dicapai melalui proses pengumpulan data yang jujur. (Sugiyono,

2019)

d. **Penarikan Kesimpulan**

Berdasarkan pendapat dari Miles serta Huberman menyebutkan bahwasannya penarikan simpulan hanya sebagian dari tugas dalam konfigurasi secara utuh. Selama penelitian, temuan pun dilakukan verifikasi. Dalam memverifikasi, bisa melakukan tinjauan ulang catatan dilapangan, meminimalisir pemikirannya kembali yang telah melintasi pikiran dari seorang peneliti, ataupun dengan menyeluruh untuk mencapai kesepakatan intersubjektif, memerlukan banyaknya waktu dalam melakukan tinjauan ulang kembali serta bertukar pendapat antara teman sejawat. Selain itu, verifikasi bisa meliputi usaha besar guna menyalin hasil penelitian menjadi bermacam-macam kumpulan suatu data. Secara singkat, informasi yang diambil dari sumber lain perlu dilakukan pengujian untuk proses validitas, kebenaran seras kecocokan. Kesimpulan akhir perlu dilakukan verifikasi bukanlah hanya selama proses pengumpulan datanya, agar dapat dipertanggungjawabkan.

7. Keabsahan data

Mengacu pada sejauh mana hasil penelitian atau informasi yang dikumpulkan dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Dalam konteks penelitian, keabsahan data menjadi indikator penting untuk menilai validitas dan keakuratan temuan yang diperoleh dari sumber-sumber data yang digunakan (Dr. Umar Sidiq & Choiri, 2019) Ada empat kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data dalam penelitian. Lincoln dan Guba dalam (Emzir, 2011) mengusulkan empat kriteria ini sebagai metode penilaian kualitas penelitian kualitatif, yang diusulkan sebagai alternatif terhadap kriteria tradisional yang lebih berfokus pada pendekatan kuantitatif.

Adapun ke-empat kriteria tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a. **Kredibilitas (credibility).** Kriteria kredibilitas berfokus pada evaluasi sejauh mana hasil penelitian kualitatif dianggap kredibel atau dapat dipercaya oleh 23 partisipan dalam masyarakat yang sedang diteliti.

Dalam perspektif ini, tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menggambarkan atau memahami fenomena yang menarik perhatian dari sudut pandang para peserta.

- b. Transferabilitas (transferability). Kriteria transferabilitas mengacu pada sejauh mana hasil penelitian kualitatif dapat diberlakukan atau ditransfer ke konteks atau pengaturan yang berbeda. Dalam perspektif kualitatif, tanggung jawab seseorang terletak pada kemampuan untuk melakukan generalisasi.
- c. Dependabilitas (dependability). Kriteria dependabilitas setara dengan konsep reliabilitas dalam penelitian kuantitatif. Dependabilitas menyoroti kebutuhan peneliti untuk memperhatikan perubahan konteks dalam penelitian. Penelitian yang dapat dipercaya menguraikan perubahan yang terjadi dalam konteks dan bagaimana perubahan tersebut dapat memengaruhi pendekatan penelitian.
- d. Konfirmabilitas (confirmability). Penelitian kualitatif menganggap bahwa setiap peneliti membawa pandangan yang khas ke dalam penelitian. Konfirmabilitas merujuk pada sejauh mana hasil penelitian atau obyektivitas dapat diverifikasi oleh pihak lain.
Setelah meninjau empat kriteria tersebut, peneliti akhirnya menggunakan beberapa teknik pemeriksaan keabsahan data, seperti triangulasi dan member check. Penjelasan dari kedua teknik tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan ketepatan suatu studi. Triangulasi melibatkan verifikasi kebenaran data yang diperoleh dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan pada waktu yang berbeda. Menurut (Emzir, 2011), "Triangulasi adalah suatu proses penguatan bukti yang melibatkan individu-individu yang berbeda (contohnya, 24 kepala sekolah dan siswa), jenis data yang beragam (seperti catatan lapangan dan wawancara), dalam menggambarkan dan menggali tema-tema dalam penelitian kualitatif."
 - 2) Sedangkan member check adalah teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memvalidasi hasil penelitian dengan cara

mengecek kembali hasil penelitian kepada subjek penelitian. Member check dilakukan dengan cara menyajikan hasil penelitian kepada subjek penelitian dan meminta mereka untuk memberikan tanggapan atau komentar terkait dengan hasil penelitian yang telah disajikan. Member check dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan pengalaman dan persepsi subjek penelitian, serta untuk mengidentifikasi kemungkinan kesalahan atau kekeliruan dalam hasil penelitian. Member check merupakan salah satu teknik triangulasi yang dapat digunakan untuk memvalidasi hasil penelitian kualitatif. Teknik ini sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan pengalaman dan persepsi subjek penelitian, serta untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian (Mekarisce, 2020) Menjadikan data penelitian kualitatif lebih valid merupakan hal yang sangat krusial untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Meskipun, kevalidan data penelitian kualitatif tidak semata-mata bergantung pada keahlian peneliti, melainkan juga terkait dengan keterlibatan subjek penelitian dan konteks yang terjadi. Menurut (Sugiyono, 2012), triangulasi dalam konteks menguji kredibilitas diartikan sebagai langkah pengecekan data yang dilakukan dari berbagai sumber, menggunakan berbagai metode, dan dilakukan pada berbagai waktu. Triangulasi bertujuan untuk memverifikasi kebenaran data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang berbeda.