

MANAJEMEN PENANGANAN KONFLIK PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DI KABUPATEN SIGI

**Fanny S Lamagangka¹, Rudin. M², Moh.Agus Rahmat³,
Restutanti Borman⁴**

Pasca Sarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu
Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah

Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti maka disimpulkan Manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sigi menunjukkan implementasi yang komprehensif dan berorientasi pada kolaborasi masyarakat. Melalui deteksi dini, mediasi berbasis kearifan lokal, dan pendidikan kebangsaan, Kesbangpol berhasil menjaga stabilitas sosial di wilayahnya. (2) Manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Sigi menghadapi sejumlah faktor penghambat utama, yaitu keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pemetaan konflik, lemahnya koordinasi antarinstansi, minimnya dukungan anggaran, pengaruh budaya lokal yang kuat, dan rendahnya partisipasi masyarakat. (3) Faktor pendukung manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Sigi mencakup dukungan kebijakan pemerintah daerah, peran aktif lembaga adat, partisipasi masyarakat, koordinasi lintas sektor, pemanfaatan teknologi informasi, dan penguatan nilai kebangsaan. Semua faktor ini saling melengkapi dan membentuk sistem penanganan konflik yang komprehensif serta berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen, Konflik, Politik dan Kesatuan Bangsa.

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) To find out and analyze Conflict Handling Management at the Office of National Unity and Politics in Sigi Regency. (2) To find out and analyze the Inhibiting Factors of Conflict Handling Management at the Office of National Unity and Politics in Sigi Regency and. Based on the research and analysis conducted by the researcher, it was concluded that (1) Conflict management at the Sigi Regency National Unity and Politics Office demonstrated comprehensive implementation and a focus on community collaboration. Through early detection, local wisdom-based mediation, and national education, Kesbangpol succeeded in maintaining social stability in the region. (2) Conflict management at the Sigi Regency Kesbangpol Office faced several major inhibiting factors, namely limited human resources, lack of conflict mapping, weak inter-agency coordination, minimal budget support, strong local cultural influences, and low community participation. (3) Supporting factors for conflict management at the Sigi Regency Kesbangpol Office included support from local government policies, the active role of traditional institutions, community participation, cross-sectoral coordination, the use of information technology, and the strengthening of national values. All of these factors complement each other and form a comprehensive and sustainable conflict management system.

Keywords: Management, Conflict, Politics, and National Unity.

A. PENDAHULUAN

Strategi manajemen konflik yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik di antara anggota organisasi. Manajemen konflik dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi untuk mengatasi berbagai jenis konflik yang muncul. Konflik dapat bersifat positif, netral, atau negatif, dan pemahaman yang mendalam tentang sifat konflik ini sangat penting untuk menentukan pendekatan yang tepat dalam penanganannya. Solusi umum yang sering diusulkan meliputi peningkatan komunikasi antar anggota organisasi, pelatihan manajemen konflik bagi pemimpin, dan penerapan kebijakan yang

jelas untuk menangani konflik. Namun, solusi ini perlu disesuaikan dengan konteks spesifik masing-masing organisasi agar dapat diterapkan secara efektif. Dalam literatur ilmiah, terdapat berbagai solusi spesifik yang telah diidentifikasi untuk menangani konflik dalam organisasi. Pemahaman teori konflik dan instrumen yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi gaya manajemen komunikasi penyelesaian konflik yang sesuai.¹

Manajemen konflik yang baik tidak hanya berfokus pada penyelesaian permasalahan, tetapi juga pada penciptaan suasana yang harmonis guna mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Berdasarkan berbagai studi, konflik tidak selalu bersifat negatif. Ketika dikelola dengan benar, konflik dapat menjadi pemicu inovasi, mempererat hubungan antar anggota lembaga, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen konflik sangat bergantung pada kepemimpinan yang bijaksana serta penggunaan strategi yang adaptif. Beberapa strategi seperti Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sering diterapkan di organisasi pemerintahan sebagai solusi yang selaras dengan nilai-nilai sosial. Pendekatan-pendekatan ini tidak hanya efektif dalam mengurangi ketegangan, tetapi juga dalam memperkuat kolaborasi antara kepemimpinan, pegawai dan masyarakat sekitar.²

¹ Afrihadi, A., Makhya, S., Rosalia, F., & Mukhlis, M. (2022). Tata Kelola Pemerintahan dalam Resolusi Konflik Masyarakat Adat: Pendekatan Manajemen Konflik Berbasis Komunitas terhadap Penyelesaian Konflik Agraria Suku. Anak Dalam di Lampung. *Jurnal Pemerintahan dan Politik, Universitas, IGM*.

² Nurul Hafshotus Shofirah, Amiroh Hilmi Wasalma, Isti Annisa, M. Roikul Ubbad, and Mu'alimin Mu'alimin. 2024. "Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam." *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2 (1): 197–207. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.592>.

Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan menurunnya motivasi, terganggunya proses kerja bahkan perpecahan di dalam organisasi. Sebaliknya, manajemen konflik yang berhasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kepercayaan antar anggota, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan konflik menjadi elemen krusial dalam membangun yang kompetiti.³ Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan dan fenomena tersebut maka menarik untuk diteliti pada karya ilmiah Tesis dengan judul Analisis Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi.

Kajian Pustaka

Manajemen

Pengertian manajemen menurut George R. Terry (1986), yaitu: “Suatu proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dilakukan dalam menentukan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber lain. Menurut (Rivai, 2010) Manajemen umumnya diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengawasan. (Bakarbesy, M. L.2025).

Manajemen Konflik

Manajemen konflik dalam organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk tatanan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional. Konflik sering kali muncul karena perbedaan pandangan, nilai, dan tujuan di antara anggota organisasi, yang jika tidak ditangani dengan tepat, dapat berdampak negatif pada efektivitas dan produktivitas organisasi. Menurut Mu'alimin

³ Ibid

(2024), manajemen konflik yang efektif membutuhkan pemahaman mendalam tentang dinamika konflik serta penggunaan strategi manajemen yang tepat. Konflik dapat dilihat sebagai peluang untuk pertumbuhan, dengan pendekatan yang konstruktif untuk mengubah perbedaan menjadi keunggulan bagi organisasi.

Manajemen Konflik dalam Organisasi menjadi aspek esensial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan harmonis. Konflik sering kali muncul akibat perbedaan nilai, tujuan, serta perspektif di antara pegawai, staf administrasi dan masyarakat. Faktor-faktor ini mendorong timbulnya berbagai ketegangan yang, apabila tidak ditangani dengan tepat, berpotensi menghambat proses pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman mendalam mengenai penyebab konflik dan pentingnya manajemen konflik yang efektif dalam menjaga keseimbangan hubungan antar individu didalam organisasi. Ketidakmampuan dalam mengelola konflik dapat berdampak negatif pada kualitas dan kesejahteraan psikologis individu yang terlibat.

Strategi penyelesaian konflik merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan untuk menangani dan menyelesaikan konflik dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah menciptakan solusi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat atau, dalam kondisi tertentu, mengurangi dampak negatif konflik. Terdapat lima strategi utama dalam mengelola konflik, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi (Setyoningrum 2021). Strategi kompetisi melibatkan usaha untuk memenangkan konflik dengan mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Pendekatan ini efektif untuk situasi yang memerlukan keputusan cepat, meskipun jika digunakan berlebihan, dapat merusak

hubungan antar pihak. Sebaliknya, strategi kolaborasi menitikberatkan pada pencarian solusi bersama yang dapat memenuhi kebutuhan semua pihak. Meskipun memakan waktu dan tenaga lebih banyak, strategi ini sering menghasilkan manfaat jangka panjang yang positif.

Tantangan dalam Manajemen Konflik

Mengelola konflik di dalam organisasi menghadapi beberapa kendala utama, seperti adanya bias pribadi yang dapat memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan, kurangnya kemampuan mendengar dengan empati, serta minimnya keterampilan mediasi di kalangan pemimpin maupun staf. Kendala ini dapat memperburuk situasi konflik jika tidak ditangani dengan tepat. Untuk mengatasi hal tersebut, pelatihan manajemen konflik secara berkala menjadi hal yang sangat penting. Pelatihan ini harus dirancang agar relevan dengan konteks budaya lokal dan selaras dengan nilai-nilai organisasi seperti keadilan, kebijaksanaan, dan kerja sama.

a. Bias Individu

Bias pribadi, baik yang disadari maupun tidak, dapat menyebabkan ketidakadilan dalam menyelesaikan konflik. Hal ini terjadi karena individu cenderung memprioritaskan pandangan atau kepentingan pribadinya, sehingga mengabaikan kebutuhan pihak lain. Oleh karena itu, penting untuk membangun kesadaran akan bias ini melalui pelatihan dan diskusi reflektif.

b. Ketidakmampuan Mendengar Secara Aktif

Mendengarkan dengan empati adalah keterampilan penting dalam manajemen konflik (Insani et al. 2023). Ketidakmampuan untuk benar-benar memahami perspektif pihak lain sering kali memperburuk konflik. Meningkatkan keterampilan mendengarkan

aktif melalui simulasi atau role-play dapat membantu individu lebih memahami sudut pandang orang lain.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi?
2. Bagaimana Faktor Penghambat Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi?
3. Bagaimana Faktor Pendukung Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kualitatif. Penelitian kualitatif dalam penulisan ini yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci mengenai Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini digunakan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta serta tidak melakukan pengujian hipotesis.⁴

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada obyek penelitian.

⁴ Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden (*personal face to face interview*).
3. Dokumentasi yaitu melakukan dokumentasi berupa foto-foto kegiatan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam peneitian ini menggunakan pendapat (Miles 2013) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian berupa teks naratif, matriks dan bagan. Dalam proses ini peneliti mengelompokan data secara sistimatis agar lebih muda untuk dipahami.

2). Reduksi Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengorganisasikan data yang direduksi. Data tersebut mula-mula disajikan terpisah antara satu tahap dengan tahapan yang lain, tetapi setelah kategori terakhir direduksi, maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data, maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3). Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada

tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi. Teknik yang dapat digunakan untuk memverifikasi adalah triangulasi sumber data dan metode, diskusi teman sejawat, dan pengecekan anggota.

4) Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuaannya sehingga kesahihan data terjamin. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk dan proposisi yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru dari temuan yang sudah ada.

D. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sigi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sigi memiliki akar sejarah yang paralel dengan perkembangan pemerintahan daerah di Indonesia. Pada masa Orde Baru, urusan kesatuan bangsa dan politik ditangani oleh instansi vertikal dengan nomenklatur seperti Kantor Sosial dan Politik (Sospol) yang berfungsi sebagai pelaksana dekonsentrasi pemerintahan di bidang sosial-politik.

Di Kabupaten Sigi, Kesbangpol dibentuk sebagai salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sigi dengan tugas mengkoordinasi dan melaksanakan urusan pemerintahan

bidang kesatuan bangsa dan politik. Meskipun belum tersedia publikasi lengkap yang mencatat tanggal persis pendiriannya, secara historis institusi ini terbentuk melalui proses perubahan birokrasi sesuai perkembangan otonomi daerah dan kebijakan perangkat daerah. Dalam perjalanannya, kantor ini memiliki peran penting dalam menjaga persatuan, kesatuan, stabilitas politik lokal dan pembinaan masyarakat agar memahami nilai-kebangsaan, wawasan nasional, serta meningkatkan kerjasama antar-kelompok masyarakat di Kabupaten Sigi.

Seiring dengan dinamika pembangunan daerah, Kesbangpol Kabupaten Sigi juga dihadapkan pada tantangan perubahan sosial, konflik antar-kelompok, dan kebutuhan memperkuat institusi pemerintahan yang inklusif serta demokratis. Melalui berbagai program pembinaan, koordinasi kelembagaan, dan penguatan partisipasi masyarakat, Kesbangpol Kabupaten Sigi terus bertransformasi agar dapat mendukung visi besar pembangunan daerah dan mewujudkan masyarakat yang bersatu, demokratis, aman dan sejahtera.

Hasil Wawancara dengan Informan

Responden 1: Bapak Kasubid Penanganan Konflik

Dalam menangani konflik di Kabupaten Sigi, saya memulai dengan melakukan pemetaan potensi konflik di setiap kecamatan termasuk identifikasi kelompok rentan dan faktor pemicu konflik sosial maupun ekonomi, data ini menjadi dasar penyusunan program tahunan, kemudian staf dibagi sesuai wilayah dan jenis konflik agar koordinasi lebih efektif, kami membentuk tim kerja lintas sektor yang melibatkan aparat keamanan, tokoh masyarakat, dan tokoh adat untuk memperkuat sinergi, pelaksanaan program dilakukan melalui

sosialisasi, mediasi, dialog antarwarga, dan pelatihan mediasi bagi aparat desa untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam penyelesaian sengketa, sementara pengawasan dilakukan melalui monitoring rutin, laporan desa, evaluasi hasil kegiatan, dan review program untuk memastikan keberlanjutan serta efektivitas penanganan konflik di Kabupaten Sigi.

Responden 2: Ibu B (PNS Bidang Kesatuan Bangsa)

Dalam manajemen penanganan konflik, kami menyusun perencanaan berdasarkan analisis tren konflik dari tahun-tahun sebelumnya serta identifikasi faktor sosial, ekonomi, dan budaya yang dapat memicu gesekan antarwarga, selanjutnya dibentuk kelompok kerja lintas sektor yang melibatkan tokoh adat, tokoh agama, aparat keamanan, dan masyarakat untuk meningkatkan koordinasi dan respons cepat terhadap potensi konflik, pelaksanaan program meliputi forum diskusi, dialog antaragama, kampanye desa damai, sosialisasi nilai kebangsaan, dan pelatihan toleransi bagi aparat serta masyarakat, sementara pengawasan dilakukan melalui rapat koordinasi rutin, review indikator keberhasilan program, laporan kegiatan dari lapangan, dan evaluasi berkala untuk menyempurnakan strategi pencegahan konflik agar tercipta suasana damai, aman, dan harmonis di seluruh wilayah Kabupaten Sigi.

1. Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi

Manajemen penanganan konflik merupakan bagian penting dalam menjaga stabilitas sosial dan politik di tingkat daerah. Di Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah, konflik sosial dapat muncul akibat perbedaan kepentingan antarwarga, batas wilayah desa, sumber daya alam, maupun dinamika politik lokal. Kantor Kesatuan Bangsa dan

Politik (Kesbangpol) Kabupaten Sigi memiliki peran strategis dalam mengelola potensi konflik tersebut melalui pendekatan koordinatif, preventif, dan mediatif. Sebagai perangkat daerah yang menangani urusan kesatuan bangsa dan politik, Kesbangpol berfungsi melaksanakan deteksi dini, pencegahan, dan penyelesaian konflik sosial agar tidak mengganggu ketertiban umum.⁵

1. Implementasi Manajemen Penanganan Konflik

Keberhasilan penanganan konflik sosial sangat bergantung pada efektivitas lembaga Kesbangpol dalam menjalankan fungsi koordinasi lintas sektor. Mereka menegaskan pentingnya pemetaan potensi konflik dan pelibatan semua pihak secara konsisten. Temuan ini dapat menjadi pembelajaran bagi Kesbangpol Kabupaten Sigi dalam mengoptimalkan koordinasi lintas instansi untuk memastikan penanganan konflik berjalan cepat dan tepat.

2. Kolaborasi dan Pendekatan Partisipatif

Manajemen konflik tidak dapat berjalan efektif tanpa partisipasi masyarakat. Kesbangpol Kabupaten Sigi mengembangkan pola *kolaborasi multipihak* melalui pembentukan forum komunikasi antarumat beragama, lembaga adat, organisasi masyarakat, dan perangkat desa. Pendekatan partisipatif ini bertujuan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perdamaian dan menciptakan kesadaran kolektif bahwa stabilitas sosial merupakan tanggung jawab bersama.

3. Integrasi Kearifan Lokal dan Nilai Kebangsaan

Keberhasilan manajemen konflik di Kabupaten Sigi tidak lepas dari penerapan nilai-nilai kearifan lokal seperti musyawarah, gotong

⁵ Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

royong, dan penghormatan terhadap lembaga adat. Kesbangpol berupaya memadukan nilai-nilai tersebut dengan wawasan kebangsaan dan ideologi Pancasila agar penanganan konflik tidak hanya menyentuh aspek sosial, tetapi juga memperkuat kesadaran nasional.

Pendekatan ini sesuai dengan misi Kesbangpol dalam membangun ketahanan sosial dan politik berbasis nilai-nilai kebangsaan. Dengan mengedepankan asas kemanusiaan, keadilan, dan kebersamaan, lembaga ini berhasil membangun kepercayaan publik serta memperkuat peran pemerintah daerah sebagai fasilitator perdamaian. Selain itu, Kesbangpol juga mendorong pendidikan politik dan kebangsaan di tingkat sekolah dan masyarakat melalui forum wawasan kebangsaan, dialog interaktif, dan sosialisasi pencegahan konflik. Program-program tersebut berkontribusi terhadap penguatan kesadaran masyarakat untuk menghindari kekerasan dan menyelesaikan perbedaan secara damai.⁶

2. Faktor Penghambat Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi

Manajemen penanganan konflik merupakan proses kompleks yang melibatkan berbagai unsur pemerintahan, masyarakat, dan lembaga adat. Di Kabupaten Sigi, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) menjadi institusi utama yang bertanggung jawab menjaga stabilitas sosial serta meredam potensi konflik di masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, upaya tersebut tidak selalu berjalan efektif. Terdapat sejumlah faktor penghambat yang

⁶ Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.

menyebabkan penanganan konflik belum optimal. Faktor-faktor ini tidak hanya bersumber dari kelemahan internal birokrasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi sosial, budaya, dan politik di lapangan. Dengan memahami faktor penghambat secara mendalam, diharapkan Kesbangpol dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk memperkuat peranannya dalam menjaga ketertiban sosial di Kabupaten Sigi, faktor penghambat yaitu ;

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Kapasitas Aparatur

Salah satu faktor penghambat utama dalam manajemen penanganan konflik di Kesbangpol Kabupaten Sigi adalah keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Penanganan konflik memerlukan kemampuan analisis sosial, komunikasi lintas budaya, serta keahlian mediasi. Namun, sebagian besar aparatur Kesbangpol masih berfokus pada fungsi administratif sehingga belum seluruhnya memiliki keahlian dalam bidang resolusi konflik.

2. Kurangnya Pemetaan dan Basis Data Konflik yang Akurat

Faktor penghambat lainnya adalah ketiadaan sistem pemetaan konflik yang komprehensif. Kabupaten Sigi memiliki wilayah luas dengan karakter sosial yang beragam, namun data tentang potensi konflik sering kali bersifat insidental dan tidak terintegrasi. Akibatnya, Kesbangpol lebih bersifat reaktif, baru turun tangan setelah konflik muncul, bukan melakukan langkah pencegahan berdasarkan deteksi dini.⁷ di Desa Binangga, Kecamatan Marawola, Kabupaten Sigi menunjukkan bahwa salah

⁷ Mustafa. (2022). Faktor Keserasian Sosial Daerah Sub Urban Pasca Konflik (Studi Kasus di Desa Binangga, Kecamatan Marawola, Kabupaten Sigi). Universitas Padjadjaran.

satu penyebab lambatnya rekonsiliasi sosial pascakonflik adalah karena tidak adanya dokumentasi sistematis mengenai akar permasalahan konflik dan aktor yang terlibat. Ketiadaan data yang lengkap membuat upaya pencegahan sulit dilakukan karena setiap kali konflik terjadi, aparat harus memulai analisis dari awal. Idealnya, Kesbangpol memiliki sistem informasi konflik berbasis desa yang memuat peta wilayah rawan, jenis konflik, serta riwayat penyelesaian. Namun, di Sigi, sistem ini masih terbatas pada laporan manual dan komunikasi informal antar instansi. Akibatnya, strategi penanganan sering kali tidak terarah dan bergantung pada laporan insidental masyarakat.

3. Faktor Pendukung Manajemen Penanganan Konflik Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Sigi

Kabupaten Sigi memiliki karakteristik masyarakat yang majemuk, terdiri dari berbagai suku, agama, dan adat istiadat. Kondisi ini menjadikan potensi konflik sosial selalu ada, namun juga membuka peluang bagi kolaborasi dan penguatan nilai kebersamaan. Kesbangpol Sigi memanfaatkan sejumlah faktor pendukung seperti dukungan pemerintah daerah, partisipasi masyarakat, peran lembaga adat, serta penggunaan pendekatan berbasis kearifan lokal dalam menjaga keharmonisan sosial. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mendukung keberhasilan Kesbangpol melaksanakan fungsi mediasi, fasilitasi dialog, dan koordinasi lintas sektor dalam menangani konflik sosial yang muncul di daerah, diuraikan berikut ini;

1. Dukungan Pemerintah Daerah dan Kebijakan yang Kuat

Dukungan ini tercermin dalam alokasi program pada rencana pembangunan daerah yang menempatkan aspek stabilitas sosial sebagai prioritas. Selain itu, adanya kerja sama antara Kesbangpol dengan instansi vertikal seperti Polres, Kodim, dan tokoh masyarakat memperkuat posisi Kesbangpol sebagai koordinator dalam penanganan konflik. Penelitian Setyanusa, Dalam konteks Kabupaten Sigi, dukungan pemerintah juga tampak melalui pembentukan forum komunikasi antarumat beragama dan kegiatan sosialisasi wawasan kebangsaan. Dukungan ini memberikan legitimasi kuat bagi Kesbangpol untuk bertindak sebagai mediator netral di tengah masyarakat.

2. Peran Aktif Lembaga Adat dan Kearifan Lokal

Kearifan lokal dan lembaga adat memiliki posisi penting dalam struktur sosial masyarakat Sigi. Nilai-nilai seperti musyawarah, gotong royong, dan penghormatan terhadap keputusan adat menjadi instrumen yang efektif dalam menjaga kedamaian dan menyelesaikan perselisihan. Kesbangpol Kabupaten Sigi secara konsisten melibatkan lembaga adat dalam proses penyelesaian konflik, baik sebagai mediator maupun penasehat sosial. Kolaborasi ini menjadi faktor pendukung yang signifikan karena lembaga adat memiliki legitimasi sosial yang tinggi di mata masyarakat, terutama di wilayah pedesaan. Penelitian yang dilakukan di Desa Binangga, Kecamatan Marawola, Kabupaten Sigi menunjukkan bahwa lembaga adat berperan besar dalam menciptakan keserasian sosial pascakonflik.⁸

⁸ Mustafa. (2022). Faktor Keserasian Sosial Daerah Sub Urban Pasca Konflik (Studi Kasus di Desa Binangga, Kecamatan Marawola, Kabupaten Sigi). Universitas Padjadjaran.

3. Partisipasi Aktif Masyarakat dan Organisasi Sosial

Keberhasilan manajemen konflik juga sangat bergantung pada partisipasi masyarakat. Di Kabupaten Sigi, Kesbangpol telah membangun sinergi dengan berbagai organisasi masyarakat, organisasi kepemudaan, dan tokoh agama melalui program dialog sosial dan pendidikan kebangsaan. Partisipasi ini mendorong masyarakat menjadi bagian dari solusi, bukan hanya sebagai objek penyelesaian konflik. Melalui pelibatan aktif masyarakat, deteksi dini potensi konflik menjadi lebih cepat karena informasi di tingkat desa atau komunitas dapat segera diteruskan ke Kesbangpol.

E. Kesimpulan

1. Manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sigi menunjukkan implementasi yang komprehensif dan berorientasi pada kolaborasi masyarakat. Melalui deteksi dini, mediasi berbasis kearifan lokal, dan pendidikan kebangsaan, Kesbangpol berhasil menjaga stabilitas sosial di wilayahnya. Pendekatan yang dilakukan menegaskan bahwa penanganan konflik bukan hanya tugas pemerintah, melainkan tanggung jawab bersama antara masyarakat dan negara. Dengan penguatan berkelanjutan,
2. Manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Sigi menghadapi sejumlah faktor penghambat utama, yaitu keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pemetaan konflik, lemahnya koordinasi antarinstansi, minimnya dukungan anggaran, pengaruh budaya lokal yang kuat, dan rendahnya partisipasi masyarakat. Dalam konteks Kabupaten Sigi, menunjukkan perlunya reformasi kelembagaan

dan peningkatan kapasitas agar Kesbangpol dapat berperan lebih efektif sebagai pusat koordinasi penanganan konflik sosial.

3. Faktor-faktor pendukung manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Sigi mencakup dukungan kebijakan pemerintah daerah, peran aktif lembaga adat, partisipasi masyarakat, koordinasi lintas sektor, pemanfaatan teknologi informasi, dan penguatan nilai kebangsaan. Semua faktor ini saling melengkapi dan membentuk sistem penanganan konflik yang komprehensif serta berkelanjutan.

F. SARAN

1. Penguatan Kapasitas Aparatur melalui Pelatihan dan Sertifikasi Mediasi Kesbangpol. Kabupaten Sigi perlu secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi bagi aparatur yang menangani isu konflik sosial. Pelatihan ini mencakup kemampuan komunikasi, negosiasi, analisis konflik, serta mediasi berbasis budaya lokal. Aparatur yang memiliki kompetensi khusus akan mampu melakukan deteksi dini dan penanganan konflik secara profesional dan cepat, terutama dalam konteks masyarakat multietnis seperti di Kabupaten Sigi.
2. Pengembangan Sistem Informasi dan Pemetaan Konflik Berbasis Digital Perlu dibangun sistem informasi konflik yang terintegrasi dengan data desa, lembaga adat, dan aparat keamanan. Sistem ini berfungsi sebagai alat deteksi dini, pemetaan potensi konflik, serta pelaporan real-time. Dengan teknologi ini, Kesbangpol dapat mengambil langkah preventif

sebelum konflik meningkat, sekaligus memperkuat transparansi dan akuntabilitas penanganan konflik.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian mengenai manajemen penanganan konflik pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Sigi dengan difokuskan pada efektivitas implementasi kebijakan, keterlibatan lembaga adat, serta dampak sosial dari program pencegahan konflik. Selain itu, studi komparatif antar daerah juga penting untuk menemukan model manajemen konflik yang paling sesuai dengan karakteristik sosial budaya lokal. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih komprehensif bagi penguatan tata kelola konflik di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrihadi, A., Makhya, S., Rosalia, F., & Mukhlis, M. (2022). Tata Kelola Pemerintahan dalam Resolusi Konflik Masyarakat Adat: Pendekatan Manajemen Konflik Berbasis Komunitas terhadap Penyelesaian Konflik Agraria Suku . Anak Dalam di Lampung. *Jurnal Pemerintahan dan Politik, Universitas, IGM*.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Bakarbessy, M. L. (2025). Manajemen Penyelenggaraan Haji dan Umroh Pada Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1).
- Insani, Sri Mulya, Mutiara Putri, Pepi Pebrianti, and Dinda Sri Artica. 2023. "Peran Komunikasi Dan Empati Dalam Manajemen Konflik Antar Teman Sebaya Mahasiswa Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang." *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 2 (9): 2023–54.

- Mustafa. (2022). Faktor Kesenjangan Sosial Daerah Sub Urban Pasca Konflik (Studi Kasus di Desa Binangga, Kecamatan Marawola, Kabupaten Sigi). Universitas Padjadjaran.
- Nurul Hafshotus Shofirah, Amiroh Hilmi Wasalma, Isti Annisa, M. Roikul Ubbad, and Mu'alimin Mu'alimin. 2024. "Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam." *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2 (1): 197–207. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.592>.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.
- Syafi, A., Saied, M., Rohman Hakim, A., Al-Biruni Babakan Ciwaringin, S., Center, D., & Kuningan, S. (2023). Efektivitas Manajemen Pendidikan Dalam Membentuk Karakter Diri. *Journal of Economis and Business*, 12(3).
- Terry, George R. Asas-Asas Manajemen. Penerjemah: Winardi. Bandung: PT. Alumni. 1986.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta