

**MANAJEMEN KONFLIK
PADA GERAKAN AHMADIYAH INDONESIA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-
syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:
EHSAN AHMAD
NIM 14240054**

**Pembimbing:
Maryono, S.Ag., M.pd.
NIP: 19701026 2005011005**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1503/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

MANAJEMEN KONFLIK PADA GERAKAN AHMADIYAH INDONESIA
YOGYAKARTA

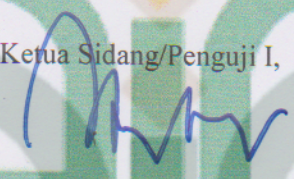
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ehsan Ahmad
NIM/Jurusan : 14240054/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 20 Agustus 2018
Nilai Munaqasyah : 93 (A -)

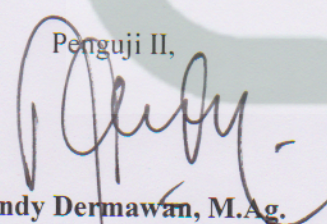
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

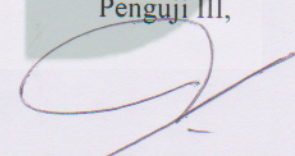
Ketua Sidang/Penguji I,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

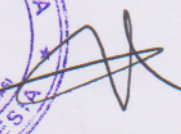
Penguji III,


Dra. Nurmahni, M.Ag.
NIP 19720519 199803 2 001



Yogyakarta, 21 Agustus 2018

Dekan,


Dr. Hj. Nurjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Ehsan Ahmad
NIM : 14240054
Judul Skripsi : Manajemen Konflik Pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia
Yogyakarta

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Agustus 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Drs. Rosyid Ridla, M.Si
NIP: 19671041993031003

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Maryono, S.Ag., M.pd.

Maryono, S.Ag., M.pd.
NIP: 197010262005011005

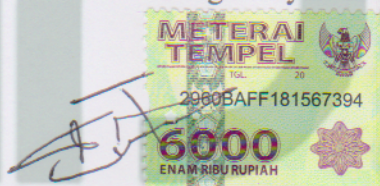
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Menyatakan dibawah ini:

Nama : Ehsan Ahmad
NIM : 14240054
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: MANAJEMEN KONFLIK PADA GERAKAN AHMADIYAH INDONESIA YOGYAKARTA adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 Agustus 2018
Yang menyatakan,



Ehsan Ahmad
NIM. 14240054

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara,
karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang
berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu
mendapat Rahmat”

(Al-Hujurat: 10)¹

¹ Kementrian Agama RI, Bukhara Al-Qur'an Tajwid dan terjemah, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), Hlm. 516.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi agung Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafa'atnya di hari akhir. Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Manajemen Konflik Pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S. Sos) di bidang Manajemen Dakwah.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, bimbingan, serta dukungan dari pihak-pihak yang terlibat sehingga ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti dari masuk semester awal hingga semester akhir.
6. Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar dan tabah membimbing saya dari awal hingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas ilmu, pengalaman, serta motivasi yang telah diberikan sejak diruang kelas hingga penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mendoakan anak-anak didiknya menjadi orang yang bermanfaat untuk masyarakat. Terimakasih atas ilmu agama yang selalu diberikan kepada

peneliti sehingga peneliti melaksanakan pesan-pesan moral yang baik untuk diterapkan pada masyarakat.

8. H Sarwam Sutomo, S.Pd.I., selaku Ketua Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta, Mulyono,. selaku Pengurus Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta, Basyarot Asgor Ali selaku perwakilan Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta, dan seluruh Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Terimakasih atas ilmu dan nasehat-nasehat yang diberikan agar peneliti selalu ingat dengan keluarga.
9. Orang tua saya Ayah Wahyu Nurjamal dan Ibu Dwi Lestari yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materiil.
10. Amatul Hayee selaku satu-satunya adik saya yang selalu mengingatkan saya terhadap tugas akhir ini dan selalu menanyakan kapan saya wisuda.
11. Teman-teman FT-IPMADA (Manajemen Dakwah) angkatan 2014 atas dukungan serta semangat dalam mengejar mimpi.
12. Teman diskusi skripsi selaku pembimbing alternatif saya yaitu: Aya, Fitri dan Devi yang telah bersabar menghadapi perilaku dan sifat saya.
13. Sahabat Abal-abal: Dani, Aya, Barokah, Risna, Etti, Amir, Akbar dan Dodo. Sahabat ngopi jomblo: Akbar, Arsyad, dan Topik. Terimakasih bersedia menemani kehidupan saya selama di Jogja.
14. Kawan-kawan Ikatan Pelajar Mahasiswa Betawi Jakarta Yogyakarta yang telah memberikan pengalaman dan keilmuan organisasi kepada saya.
15. Konco KKN 93 Gandu (Zek, Amar, Kiki, Ica, Anya, Opi, Raj, Afri) terimakasih atas kenangan dan kebersamaannya.
16. Temen – temen Young Interfaith Peacemaker Yogyakarta yang telah memberi saya pengetahuan luas tentang perdamaian dari persepektif dua agama.
17. Teman – teman ngopi santai: Ahmad, Wahyu, Ikbal, Talha, Maulana dan Mujib yang bersedia kosnya di inapi saat saya jenuh di kos.
18. Nurul Dwi Fajaryani yang telah menemani dan membantu aktivitas hari-hari saya selama akhir studi di kota Yogyakarta.

19. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam tulisan ini, semoga doa kalian diijabah oleh Allah SWT.

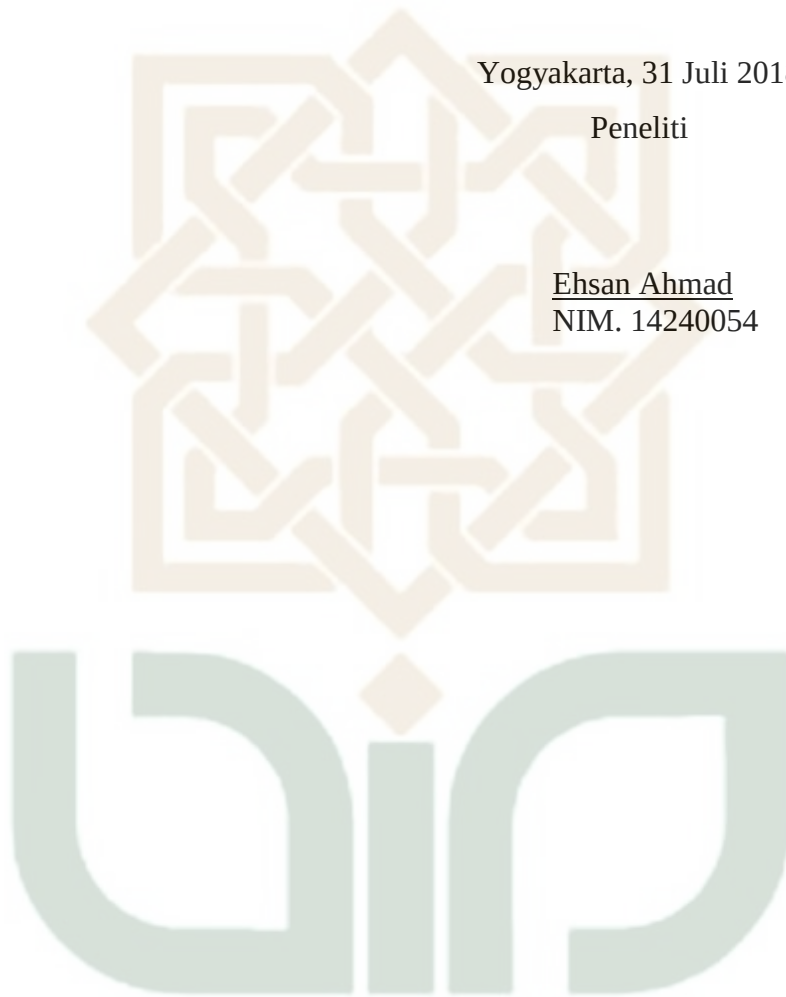
Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, baik peneliti maupun pembaca dikemudian hari. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Peneliti

Ehsan Ahmad
NIM. 14240054



ABSTRAK

Ehsan Ahmad, 14240054, *Manajemen Konflik Pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Manajemen konflik merupakan cara menghadapi konflik yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola konflik yang ada pada organisasi. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta adalah organisasi dakwah Islam yang dianggap berbeda dengan organisasi Islam pada umumnya. Perbedaan yang belum diketahui dengan benar menyebabkan kesalahpahaman terjadi dimasyarakat sehingga menimbulkan percikan-percikan pertentangan yang berbuah menjadi konflik, dan pertentangannya juga bisa terjadi dari dalam organisasi. Konflik yang dikelola organisasi dapat membawa dampak positif bagi kemajuan organisasi ataupun membawa dampak negatif yang merugikan organisasi Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Data penelitian ini dianalisa dengan mengkoleksi data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Uji keabsahan data yang digunakan yaitu uji *credibility*, uji *transferability*, uji *dependability* dan uji *confirmability*.

Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa bentuk konflik yang ada pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta ialah Konflik dalam diri individu, konflik antar individu, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Jenis konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta bersifat konstruktif dan destruktif. Keempat bentuk konflik tersebut dikelola dengan gaya manajemen konflik memaksa, menghindar, kolaborasi dan kompromi sehingga menimbulkan hasil konflik kalah-kalah, menang-kalah, dan menang-menang.

Kata Kunci : **Konflik, Manajemen Konflik, Gerakan Ahmadiyah Indonesia.**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	11
H. Metode Penelitian	18
I. Sistematika Pembahasan.....	27
BAB II GAMBARAN UMUM	28
A. Letak dan Keadaan Geografis.....	28

B.	Profil Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	28
C.	Sejarah Berdirinya Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	31
D.	Struktur Organisasi Kepengurusan	34
E.	Keanggotaan	37
F.	Aspek Dakwah Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	40
BAB III PEMBAHASAN		45
A.	Konflik	45
B.	Bentuk-bentuk Konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	50
1.	Konflik dalam diri individu	51
2.	Konflik antar individu	56
3.	Konflik antar kelompok	59
4.	Konflik antar organisasi	62
C.	Jenis-Jenis Konflik	65
1.	Konflik Konstruktif	65
2.	Konflik Destruktif	67
D.	Manajemen Konflik Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	69
1.	Kompetisi atau Komando Otoratif	71
2.	Kolaborasi atau Pemecahan Masalah	74
3.	Kompromis	76
4.	Tindakan Menghindar	79
E.	Hasil Gaya Manajemen Konflik Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta	81
1.	Konflik kalah-kalah	82

2. Konflik menang-kalah	83
3. Konflik menang-menang	85
BAB IV PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Indeks Kota Toleran terendah di Indonesia	6
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data.....	30
Gambar 2.1 Struktur Kepengurusan GAI Yogyakarta	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Manajemen Konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Yogyakarta”. Beberapa istilah dari judul tersebut perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik menurut Wirawan ialah manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.¹ Sedangkan menurut Ross yang dikutip oleh Edi mengemukakan manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif.²

Adapun Manajemen Konflik dalam penelitian ini adalah mengelola konflik yang terjadi menjadi konflik yang bersifat membangun organisasi guna

¹ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), Hlm. 129.

² Edi santosa dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), Hlm. 1.19.

membantu tujuan organisasi, dan dengan adanya bantuan pihak lain guna menyelesaikan konflik.

2. Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Yogyakarta.

Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) atau yang disebut dengan Ahmadiyah Lahore adalah salah satu aliran dalam Ahmadiyah yang didirikan Hazrat Mirza Ghulam Ahmad pada abad ke-19 di India dan keberadaannya di Yogyakarta dibawa oleh Mirza Wali Ahmad Baig seorang tokoh Ahmadiyah Lahore dan di resmikan di Yogyakarta.³ Gerakan Ahmadiyah Lahore Indonesia didirikan pada tanggal 10 Desember 1928 dan mendapat pengakuan badan hukum putusan pemerintah pada tanggal 04 April 1930.

Ahmadiyah di Indonesia mempunyai dua organisasi yang tidak terafiliasi satu sama lain yaitu Jemaat Ahmadiyah Indonesia dan Gerakan Ahmadiyah Indonesia. Ahmadiyah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta yang berada di Jl. Kemuning No. 14 Baciro, Yogyakarta.

Adapun Manajemen Konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia adalah pengelolaan konflik menjadi konflik yang bersifat membangun organisasi guna membantu tujuan organisasi dan mengurangi dampak konflik yang merugikan untuk organisasi.

³ Iskandar Zulkarnaen, Gerakan Ahmadiyah Di Indonesia, (Yogyakarta, LKIS, 2005), Hlm. 230.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud dengan judul proposal skripsi “Manajemen Konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia di Yogyakarta” adalah penelitian untuk mendeskripsikan bentuk, jenis konflik dan gaya manajemen konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia di Yogyakarta.

B. Latar Belakang

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya.⁴

Konflik secara inheren tidak bersifat *fungsional* ataupun *disfungsional*. Konflik hanya memiliki potensial untuk memperbaiki atau menghalangi hasil pekerjaan organisatoris, hal mana tergantung pada bagaimana kiranya konflik tersebut dikelola.⁵ Organisasi itu perlu berkembang dan bertahan hidup dalam abad informasi yang sangat dinamis dengan adanya konflik yang muncul diakibatkan oleh *diversity* dalam organisasi, serta organisasi yang mulai bersifat tanpa batas.⁶ Maka dari itu diperlukan pengelolaan konflik yang potensial dan konflik terbuka yang ada dalam organisasi.

⁴ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Hlm. 1.

⁵ Winardi, *Manajemen Konflik: konflik perubahan dan pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), Hlm. 66.

⁶ Edi Santosa dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, hlm. 1.18.

Menurut peneliti manajemen konflik dirasa perlu diperhatikan, karena selain mengelola konflik, manajemen konflik juga berfungsi untuk menciptakan hubungan baik antara elemen-elemen yang berada dalam organisasi ataupun dengan pihak luar organisasi, menciptakan inovasi dan meningkatkan kreatifitas karyawan dalam menanggapi pertentangan yang terjadi, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Konflik berwajah agama, berlatar belakang etnik, suku, ras dan golongan, serta konflik yang bernuansa politik, muncul silih berganti di Indonesia. Tentu ini merupakan konsekuensi logis dari semakin heterogenitasnya keragaman yang ada di Indonesia.⁷ Begitupun terjadi di kota-kota yang terkenal dengan keistimewaannya, seperti kota Yogyakarta yang dikenal sebagai kota toleran.

Yogyakarta merupakan wadah dari beragam kelompok agama dengan berbagai kepentingan. Kultur toleran membuka ruangan bagi berbagai kelompok untuk mengartikulasikan tidak hanya ekspresi keagamaan, namun juga kepentingan kelompoknya. Konteks ini menjelaskan masing-masing kelompok agama menempati posisi tertentu dalam relasi dengan kelompok agama lain. Hasilnya adalah warna tersendiri bagi dinamika toleransi Yogyakarta.⁸

⁷ Edi Santosa dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, Hlm. 7.22.

⁸ Diatya Wika, "Tradisi, Ekonomi-Politik, dan Toleransi Yogyakarta" *Jurnal Sosiologi*, Vol 15, Juli 2010, Hlm. 39.

Undang-Undang 1945 Pasal 28E ayat (1) yang berbunyi ‘setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali’ itu merupakan dasar negara yang digunakan pemerintah guna menjaga kultur toleran yang ada di Yogyakarta.⁹ Diperkuat juga oleh salah satu misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Pemerintah tahun 2012-2016 (RPRJPD) Yogyakarta mencanangkan “Berkembangnya pendidikan yang berbasis multikultur untuk meningkatkan wawasan, keterbukaan dan toleransi”.¹⁰ Artinya ada perhatian lebih dari pemerintah dalam memperhatikan situasi masyarakat dengan tingkat toleransi yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun adanya perhatian dari pemerintah, faktanya tingkat toleransi di kota Yogyakarta semakin rendah.

Laporan Setara Institute tahun 2017 memeriksa seberapa besar kebebasan beragama atau berkeyakinan dijamin dan dilindungi melalui regulasi serta tindakan sekaligus menyandingkan dengan realitas perilaku sosial kemasyarakatan dalam tata kelola keberagaman kota, khususnya dalam isu agama/keyakinan. Hasil laporan tersebut mengungkapkan kota Yogyakarta menempati kedudukan ke enam dari sepuluh kota dengan tingkat toleransi terendah, seperti gambar berikut ini.¹¹

⁹ Undang-Undang 1945, pasal 28E ayat (1)

¹⁰ *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016*, <http://perpustakaan.bappenas.go.id>, di akses pada tanggal 05 April 2018, Pukul 13.30 WIB.

¹¹ SETARA Institute, *Indeks Kota Toleran (IKT) Tahun 2017*, <http://setara-institute.org/indeks-kota-toleran-tahun-2017/> di akses pada tanggal 05 April 2018, pada pukul 12.30.

Gambar 1.1 Indeks Kota Toleran Terendah di Indonesia

No.	Kota	Skor
1.	DKI Jakarta	2,30
2.	Banda Aceh	2,90
3.	Bogor	3,05
4.	Cilegon	3,20
5.	Depok	3,30
6.	Yogyakarta	3,40
7.	Banjarmasin	3,55
8.	Makassar	3,65
9.	Padang	3,75
10.	Mataram	3,78

Sumber: Laporan Indeks Kota Toleran Tahun 2017

Peneliti memandang manajemen konflik sangat penting diterapkan di kota Yogyakarta. Contoh dalam tatanan yang lebih kecil adalah Gerakan Ahmadiyah Indonesia yang *debatable* untuk diperbincangkan karena masih belum adanya informasi akurat terhadap masyarakat tentang pemahamannya.

Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta terletak di Jl. Kemuning No. 14 Baciro Yogyakarta. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta sendiri gerakan pembaharuan Islam yang menganut ajakan dakwah secara *soft* untuk menegakkan Amar dengan Ma'ruf dan Munkar dengan Ma'ruf.¹² Sejak tahun 2005 Gerakan Ahmadiyah Indonesia mengalami perlakuan diskriminatif yaitu teror telepon dari

¹² Wawancara dengan Basyarat Asgor Ali, Pengurus Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI), Kantor GAI, 02 Juni 2018.

orang tak dikenal.¹³ Selain itu, pada tahun 2014 terjadi demonstrasi pembubaran pengajian akhir tahun Gerakan Ahmadiyah Indonesia (Jalsah Salanah).¹⁴

Meskipun adanya konflik yang terjadi pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia, gerakan Islam tersebut masih bisa bertahan dalam menjalankan dakwah Islamnya melalui bidang pendidikan maupun sosial. Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik bagi peneliti. Berangkat dari kenyataan ini, penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan kajian lebih lanjut dan mendalam. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui Manajemen Konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa judul proposal skripsi “Manajemen Konflik Pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta” sangat relevan dengan bidang kajian pada jurusan Manajemen Dakwah. Lembaga dakwah dapat mengelola konflik yang terjadi, sehingga tidak mengganggu aktivitas dan seruan dakwah terhadap umat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa bentuk konflik yang terjadi pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia?

¹³ Wawancara dengan Basyarat Asgor Ali, Pengurus Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI), Kantor GAI, 02 Juni 2018.

¹⁴ Detik News, Ormas Islam Yogya Tuntut Bubarkan Pengajian Tahunan Ahmadiyah, <https://news.detik.com/berita/1815273/ormas-islam-yogya-tuntut-bubarkan-pengajian-tahunan-ahmadiyah> di akses pada tanggal 05 April 2018, pukul 12.30 WIB.

Yogyakarta

2. Apa jenis konflik yang ada pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia?
3. Bagaimana gaya manajemen konflik yang di terapkan Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik yang diterapkan Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) dalam mengelola konflik yang terjadi.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangsih informasi ilmiah untuk masyarakat tentang Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) di Kota Yogyakarta pada khususnya dan di Negara Indonesia pada umumnya.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini memberi manfaat dan kontribusi pengetahuan tentang bagaimana caranya mengelola konflik dalam organisasi Islam dan merekontruksi konflik menjadi suatu yang bermanfaat bagi Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI).
- b. Menambah referensi baru bagi jurusan Manajemen Dakwah dalam bidang keilmuan manajemen konflik.

- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi untuk mempelajari manajemen konflik dan mengaplikasikannya dalam organisasi agar dapat bermanfaat saat berada dilingkungan masyarakat dan dunia kerja.

F. Kajian Pustaka

Tujuan dari uraian telaah pustaka ini adalah untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan memberikan kejelasan serta batasan terhadap apa yang diteliti oleh peneliti, guna membedakan dan membatasi penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya. Berdasarkan hasil penelusuran yang peneliti lakukan terhadap beberapa penelitian yang sejenis adalah pertama, Skripsi Arif Nur Fauzi dengan judul “*Strategi Rekrutmen Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Kota Yogyakarta Tahun 2005-2009*”. Skripsi ini membahas langkah-langkah strategi dan rekrutmen anggota. Hasil dari penelitian ini, Gerakan Ahmadiyah Indonesia dalam melakukan rekrutmen anggota menggunakan strategi kultur, hubungan personal, seperti keluarga, saudara, dan tetangga terdekat; strategi natural, ikatan kerja dan kedinasan, dengan tahapan dan langkah-langkah menggunakan media dakwah untuk mendapatkan pengikut atau kader baru.¹⁵

¹⁵ Arif Nur Fauzi, *Strategi Rekrutmen Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) di Kota Yogyakarta tahun 2005-2009*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2011)

Kedua, Skripsi Ahlis Noor Hasan (2015) dengan judul “*Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2013-2014*”. Skripsi ini membahas tentang empat tipe konflik yang terjadi di MAN Lab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, diantaranya: konflik didalam diri individu sendiri, konflik antar pribadi, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Gaya Manajemen konflik yang digunakan ialah menghindari, kompetisi, kolaborasi dan kompromi dengan menggunakan metode manajemen konflik berupa menstimulus konflik, menyelesaikan konflik dan mengurangi konflik sesuai keadaan dan peraturan yang ada sehingga menciptakan resolusi konflik konstruktif.¹⁶

Ketiga, Skripsi Mohammad Yasfi Kandias (2017) dengan judul “*Dinamika dan Strategi Manajemen Konflik Majelis Ilmu Nahdlatul Muhammadiyah*” skripsi ini membahas tentang strategi manajemen konflik yang di gunakan ada empat jenis, diantaranya: pertama, tulus dan komitmen berkumpul mengikuti kegiatan Nahdlatul Muhammadiyah secara intens kemudian meningkatkan intensitas komunikasi, dengan spirit kebersamaan, maka muncullah kebersamaan persaudaraan yang erat. Kedua, *withdrawal*, yaitu beberapa pendatang menarik diri karena pemikirannya tidak diterima. Ketiga, *avoiding*, pembahasan mengenai kebumen dan langit, serta

¹⁶ Ahlis Noor Hasan, *Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2013-2014*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015).

sikap terhadap NKRI dihentikan dan dialihkan ke tema lain. Keempat, mediasi, adanya MU dan MK sebagai penengah dalam menyelesaikan masalah.¹⁷

Berdasarkan hasil tinjauan yang sudah dilakukan terhadap penelitian terdahulu, peneliti menemukan bahwa penelitian tentang manajemen konflik pada Gerakan Ahmadiyah Indonesia belum pernah diteliti, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Konflik

a. Pengertian Konflik

Menurut Stoner yang dikutip oleh Edi Santosa, menyatakan bahwa konflik merupakan suatu hal yang dilakukan satu pihak serta menimbulkan ketidak senangan pihak lain. Konflik merupakan ketidaksetujuan antara individu ataupun kelompok dalam organisasi karena kebutuhan dari sumber daya yang terbatas, perbedaan status, tujuan, kepentingan, atau budaya¹⁸. Sedangkan menurut Wirawan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai

¹⁷ Mohammad Yasdi Kandias, *Dinamika dan Strategi Manajemen Konflik Majelis Ilmu Nahdlatul Muhammadiyah*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

¹⁸ Edi Santosa dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, Hlm. 1.10.

obyek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan konflik.¹⁹

Menurut peneliti konflik sendiri ialah suatu ketidak sekepakatan yang menimbulkan pertentangan antara pihak-pihak yang mengalami konflik. Sedangkan yang akan peneliti lakukan ialah mencari tahu bagaimana elemen yang berada dalam GAI khususnya pimpinan, pengurus dan anggota GAI dalam mengartikan konflik secara umum.

b. Bentuk-bentuk Konflik

Winardi dalam bukunya membagi bentuk-bentuk konflik menjadi empat, yaitu:²⁰

1) Konflik di dalam diri individu sendiri

Konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan dengannya. Konflik yang lebih mencemaskan secara potensial disebut konflik yang melibatkan sang individu sendiri. Konflik juga berkembang sebagai konflik nilai-nilai aktivitas kerja dan tanggung jawab keluarga.

2) Konflik antar pribadi

Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substansif atau emosional. Setiap orang

¹⁹ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Hlm. 5.

²⁰ Winardi, *Manajemen Konflik: konflik perubahan dan pengembangan*, Hlm. 8-11.

mempunyai pengalaman dengan konflik antar pribadi disebabkan konfrontasi dari pihak-pihak yang terlibat konflik.

3) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok muncul didalam organisasi, sebagai suatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling mempunyai keterkaitan pekerjaannya. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi yang menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.

4) Konflik antar organisasi

Konflik yang terjadi antar organisasi pada umumnya konflik dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga tertentu. Konflik antar organisasi merupakan persoalan yang luas seperti adanya ketidak sesuaian paham antara kedua organisasi tersebut.

c. Jenis-jenis Konflik

Winardi membagi konflik menjadi dua jenis konflik, yaitu:²¹

1) Konflik Konstruktif

Konflik menyebabkan timbulnya keuntungan-keuntungan dan bukan kerugian-kerugian bagi individu (atau individu-individu) dan atau organisasi (atau organisasi-organisasi) yang terlibat di dalamnya.

²¹ Winardi, *Manajemen Konflik: konflik perubahan dan pengembangan*, Hlm. 5-6.

Keuntungan yang didapat apabila konflik berkembang menjadi konflik konstruktif, ialah kreativitas dan inovasi meningkat, upaya yang meningkat (intensitasnya), ikatan (kohesi) yang semakin kuat dan ketegangan yang menyusut.

2) Konflik Destruktif

Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau individu-individu dan organisasi, atau organisasi-organisasi yang terlibat didalamnya. Ada macam-macam kerugian yang ditimbulkan karena konflik berkembang menjadi destruktif diantaranya, ialah perasaan cemas, tegang, mencekam, komunikasi yang menyusut, persaingan menghebat dan perhatian yang makin menyusut terhadap tujuan bersama. Sehingga menyebabkan berkurangnya efektivitas individu, kelompok dan organisasi karena terjadi gejala menyusutkan produktivitas dan kepuasan.

2. Tinjauan tentang Manajemen Konflik

a. Manajemen konflik

Menurut Ross yang dikutip oleh Edi, mengemukakan manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif.²² Sedangkan menurut Wirawan, manajemen konflik

²² Edi Santosa dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, Hlm. 1.19.

adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.²³

b. Gaya Manajemen Konflik

Menurut Winardi gaya atau pendekatan seorang dalam hal menghadapi sesuatu situasi konflik dapat diterangkan sehubungan dengan tekanan relatif atas apa yang dinamakan “*cooperativeness*” dan “*assertiveness*”. *Cooperativeness* adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan minat pihak lain sedangkan *assertiveness* adalah keinginan untuk memenuhi keinginan dan minat diri sendiri. Gaya manajemen konflik menurut Winardi dibagi menjadi lima gaya sebagai berikut:

1) Kompetisi atau Komando Otoratif

Bersikap tidak kooperatif, tetapi asertif; bekerja dengan cara menentang keinginan pihak lain. Berjuang untuk mendominasi dalam suatu situasi “menang atau kalah”, dan atau memaksakan segala sesuatu agar sesuai dengan kesimpulan tertentu dengan menggunakan kekuasaan yang ada.

2) Kolaborasi (kerja sama) atau Pemecahan Masalah

Bersikap kooperatif dan asertif, berupaya untuk mencapai kepuasan benar-benar setiap pihak yang berkepentingan dengan jalan bekerja melalui

²³ Wirawan, *Manajemen Konflik: konflik perubahan dan pengembangan*, Hlm. 129.

perbedaan-perbedaan yang ada. Mencari dan memecahkan masalah demikian rupa hingga setiap orang mencapai keuntungan sebagai hasilnya.

3) Kompromis

Bersikap cukup kooperatif dan asertif tetapi tidak hingga tingkat ekstrim. Bekerja menuju ke arah pemuasan kepentingan parsial semua pihak yang berkepentingan. Melaksanakan upaya tawar-menawar untuk mencapai pemecahan-pemecahan “akseptabel” tapi bukan pemecahan optimal, hingga tak seorangpun merasa bahwa ia menang atau kalah secara mutlak.

4) Tindakan Menghindar

Bersikap tidak kooperatif dan tidak asertif. Menarik diri dari situasi yang berkembang atau bersikap netral dalam segala “cuaca” kondisi konflik.

5) Akomodasi atau Meratakan

Bersikap kooperatif tetapi tidak asertif. Membiarkan keinginan pihak lain menonjol dan meratakan perbedaan-perbedaan guna mempertahankan harmoni yang diciptakan secara buatan oleh pihak yang mengalah. Hasil Keluaran Konflik

Winardi membagi tiga hasil keluaran konflik, diantaranya:²⁴

1) Konflik “kalah-kalah”

Konflik kalah-kalah terjadi apabila tak seorang pun diantara pihak yang terlibat mencapai keinginan yang sebenarnya dan alasan-alasan mengapa terjadinya konflik tidak mengalami perubahan. Hasil kalah-kalah biasanya terjadi apabila konflik dikelola dengan sikap menghindari, akomodasi, meratakan atau melalui kompromis.

2) Konflik “menang-kalah”

Pada konflik “menang-kalah”, salah satu pihak mencapai apa yang diinginkannya dengan mengorbankan keinginan pihak lain. Hal tersebut mungkin disebabkan karena adanya persaingan, dimana orang mencapai kemenangan melalui kekuatan dan keterampilan yang superior, karena unsur dominasi dan hasil dari komando otoratif.

3) Konflik “menang-menang”

Konflik “menang-menang” diatasi dengan jalan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam konflik yang bersangkutan. Kondisi “menang-menang” meniadakan alasan-alasan untuk melanjutkan atau menimbulkan kembali konflik yang ada, karena tidak ada hal yang dihindari atau ditekankan.

²⁴ *Ibid.*, Hlm. 19-21.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁵ Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini penelitian lapangan (*field research*), yakni kegiatan penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁶

2. Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta. Sedangkan Obyek dalam penelitian ini adalah manajemen konflik di Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22 (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 2.

²⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 8.

3. Sumber Data

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁷ Sumber primer dalam penelitian ini adalah Pak Sarwam sebagai ketua, Pak Mulyono sebagai pengurus, dan Mas Asgor sebagai anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia. Sedangkan Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif mengumpulkan data dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi *non partisipant*, wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.²⁸ Adapun penjelasan teknik pengumpulan data sebagai berikut:²⁹

a) Observasi

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah metode observasi, peneliti turun ke Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian yang berkaitan dengan manajemen konflik. Pada penelitian

²⁷ *Ibid.*, 225.

²⁸ *Ibid.*, 225.

²⁹ John, w creswell, *Research Design pendekatan kualitatif, kauntitatif, dan mixed*, terj-Achmad Fawaid, Ce ke-5 (Yogyakarta: Pustaka pelajar,2016) hlm. 267-268.

ini peneliti menggunakan jenis observasi *non participant*, yaitu peneliti dalam melakukan observasi tidak langsung terlibat di lapangan dan tidak mengalami konflik yang terjadi secara langsung, dan dari hasil observasi ini peneliti mendapatkan skema informasi mengenai konflik dan pengelolaan konflik yang diterapkan oleh Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta.

b) Wawancara

Menurut Esterbeg yang dikutip oleh Sugiyono mengatakan, wawancara (*interview*) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Jadi, dengan wawancara peneliti mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.³⁰

Peneliti melakukan *face-to-face interview* (wawancara berhadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dengan *focus group interview* (wawancara dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari lebih satu orang perkelompok. Pada penelitian ini, peneliti

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hlm. 203.

mewawancarai Mas Asgor sebagai anggota, Pak Mulyono sebagai pengurus, dan Pak Sarwam sebagai ketua Gerakan Ahmadiyah Indonesia.

c) Dokumentasi

Metode Dokumentasi merupakan studi dokumen yang berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual.³¹ Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa jenis-jenis, opsi-opsi, kelebihan-kelebihan, dan kelemahan-kelemahan pengumpulan data kualitatif. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang didapatkan dari hasil penelitian ini berupa tulisan dan gambar. Berbentuk tulisan misalnya, sejarah organisasi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto dan sketsa.

Dokumen yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini sangat terbatas. Keterbatasan dokumen yang peneliti peroleh karena Gerakan Ahmadiyah Indonesia belum memperhatikan administrasi dan arsip data dengan detail.

5. Analisis data

Analisa data dan informasi diperoleh dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan analisis data model Miles dan Huberman, sebagaimana dipaparkan oleh Sugiyono, bahwa aktivitas dalam

³¹ Bugin Burhan, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2007), hlm. 125.

analisis data kualitatif dilakukan secara terus-menerus sampai tuntas, aktivitas dalam analisis data meliputi: koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.³² Lebih lengkapnya aktivitas tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Koleksi data (*Data Collection*)

Koleksi data adalah pengumpulan data yang peneliti lakukan untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan studi kepustakaan yang dapat mendukung penelitian ini.³³

Peneliti mengumpulkan semua data melalui beberapa cara yaitu: Peneliti mewawancarai ketiga narasumber Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta, peneliti juga terjun langsung ke komplek PIRI dan kantor GAI Baciro, serta peneliti juga mengumpulkan data dan meminjam buku-buku dari kantor GAI Yogyakarta.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap reduksi, data dan informasi diolah untuk menelaah keseluruhan data dari catatan lapangan. Telaah ini dilakukan untuk menemukan hal-hal pokok atau penting dari objek yang diteliti. Mereduksi

³² Sugiyono, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Hlm. 337

³³ *Ibid.*, hlm. 337.

data berarti merangkum hal-hal penting dan membuang yang tidak perlu, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan selanjutnya.

Data keseluruhan yang peneliti peroleh kemudian dipisahkan antara data yang linier dengan penelitian dan data yang tidak linier, dengan begitu peneliti dapat dengan mudah menemukan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada tahap penyajian data, dilakukan secara sistematis, terorganisir dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan lebih mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk teks dan bersifat naratif. Maka berdasarkan kesimpulan ini data tersebut diberikan makna yang relevan dengan penelitian.

Data rangkuman tersebut dipilih-dipilih kembali oleh peneliti untuk mencari data yang saling berkaitan, sehingga peneliti lebih mudah dalam menampilkan data penelitian.

d. Verifikasi (*Conclusion*)

Pada tahap verifikasi dilakukan penarikan kesimpulan dari data yang telah diperoleh dari pra survei, catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, dan temuan baru ini

bersifat deskriptif atau suatu gambaran objek yang dipaparkan secara terperinci.³⁴

Peneliti menarik kesimpulan dari hasil observasi pra penelitian, catatan lapangan, wawancara mendalam dan berita-berita yang terkait dengan konflik. Kesimpulan penelitian bersifat analisa deskriptif yang mengacu pada rumusan masalah penelitian ini.

6. Tehnik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektifitas). Ada berbagai macam cara pengujian kredibilitas, di antaranya perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*.³⁵

a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai kebenaran dari temuan penelitian kualitatif. Kredibilitas menunjukkan kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dengan banyak cara. Peneliti dalam hal uji kredibilitas menggunakan triangulasi.

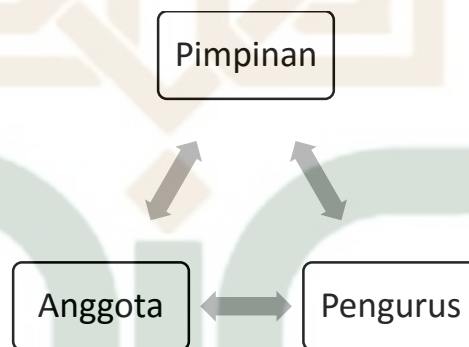
³⁴ *Ibid.*, hlm. 338.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, Hlm. 270.

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.³⁶ Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber data yaitu dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.³⁷

Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Gambar 1.2
Triangulasi Sumber Data



b. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas memudahkan orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil

³⁶ Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 170.

penelitian. Maka dalam laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca dapat dengan mudah dan jelas dalam memahami hasil penelitian.³⁸

c. Uji Depenabilitas

Uji depenabilitas dilakukan dengan mengaudit pada seluruh proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.³⁹ Pada uji depenabilitas untuk memudahkan auditor peneliti meninggalkan jejak berupa membuat daftar pertemuan, berfoto yang disertai tanggal dengan narasumber.

d. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas berhasil saat penelitian bisa dikatakan obyektif dengan disepakati oleh banyak orang.⁴⁰ Pada uji konfirmabilitas peneliti memberikan transkrip wawancara kepada narasumber untuk dicek kebenaran datanya dan narasumber memberikan tanda tangan pada transkrip wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, Hlm. 276.

³⁹ *Ibid.*, Hlm. 277.

⁴⁰ *Ibid.*, Hlm. 277.

I. Sistematika Pembahasan

Guna memberikan gambaran yang sistematis, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Gambaran Umum, berisi mengenai tentang Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta, yaitu: letak Geografis, profil, sejarah singkat, struktur organisasi dan aspek-aspek dakwah GAI Yogyakarta.

Bab III Pembahasan berisi mengenai analisis tentang manajemen konflik di Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta.

Bab IV Penutup, berisi tentang kesimpulan, saran dan kata penutup. Bagian akhir skripsi dicantumkan juga daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik yang ada di Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta antara lain ialah Konflik dalam individu seperti adanya pertentangan dalam dirinya dengan tugas organisasi, konflik antar individu seperti perbedaan pendapat antar anggota karena tugas organisasi, konflik antar kelompok seperti persoalan cabang-cabang GAI yang memperdebatkan nama organisasi dan konflik antar organisasi seperti tekanan dari organisasi lain. Keempat konflik tersebut menciptakan dampak konflik yang berbeda-beda.

Konflik-konflik tersebut menciptakan konflik bersifat konstruktif dan destruktif. Salah satu dampak konflik konstruktif di GAI ialah hubungan anggota GAI Yogyakarta semakin erat dan salah satu dampak konflik destruktif ialah aktivitas dakwah GAI Yogyakarta terhambat karena kesalah pahaman masyarakat.

Gaya manajemen konflik yang diterapkan oleh GAI Yogyakarta antara lain ialah gaya manajemen konflik paksaan, yaitu organisasi mengeluarkan anggota yang dianggap bertentangan dengan asas-asas GAI, gaya manajemen konflik kolaborasi yang diterapkan saat mengelola perbedaan pendapat mengenai

nama GAI antara cabang-cabang GAI, gaya manajemen konflik kompromi yang diterapkan GAI saat ada organisasi lain yang meminta pembubaran GAI dan gaya manajemen konflik menghindar yang diterapkan anggota GAI saat menyembunyikan identitas keanggotaannya. Gaya manajemen konflik yang diterapkan tersebut menghasilkan hasil keluaran konflik kalah-kalah, konflik menang-kalah dan konflik menang-menang.

B. Saran

1. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta hendaknya lebih memperhatikan pengelolaan administrasi organisasi.
2. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta hendaknya lebih banyak berkomunikasi terbuka untuk menghilangkan kesalahpahaman yang ada di masyarakat.
3. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta baiknya lebih memperhatikan program silaturahmi anggotanya meskipun harus *door to door* agar anggota mempunyai ikatan kekeluargaan yang lebih baik lagi.
4. Gerakan Ahmadiyah Indonesia Yogyakarta harusnya lebih giat dan semangat dalam mensosialisasikan kegiatannya terhadap anggota.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Adamson, Iain, *Mirza Ghulam Ahmad dari Qadian*, Yogyakarta: Pustaka Marwa, 2010.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI)*, Yogyakarta: Pedoman Besar Gerakan Ahmadiyah Indonesia (PB GAI), 1995.
- Burhan, Bugin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Iskandar, R.I Nanang, *Dasa Windu Gerakan Ahmadiyah Indonesia 1928-2008*, Jakarta Pusat: Darul Kutubil Islamiyah, 2008.
- J Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Revisi. Cet.27, Bandung: Remajan Rosdakarya, 2010.
- Santosa, Edi dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.
- Satori, Djaman dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- W Creswell, John, *Research Design pendekatan kualitatif, kauntitatif, dan mixed*, terj- Achmad Fawaid, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Widya, Diatyka. 2010. "Tradisi, Ekonomi-Politik, dan Toleransi Yogyakarta." MASYARAKAT, Jurnal Sosiologi, Vol. 15, No. 2, Juli: 37.
- Winardi, *Manajemen Konflik: konflik perubahan dan pengembangan*, Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Yasir, S. Ali, *Jihad Dan Penerapannya Pada Masa Kini*, Yogyakarta: Gerakan Ahmadiyah Lahore Indonesia Yogyakarta, 1982
- Yasir, S. Ali, *100 Tahun Ahmadiyah '60 Tahun Gerakan Ahmadiyah Lahore Indonesia'*, Yogyakarta: Pedoman Besar GAI bagian Tabligh dan Tarbiyah, 1989.
- Zulkarnaen, Iskandar, *Gerakan Ahmadiyah Di Indonesia*, Yogyakarta: LKIS, 2005.

Sumber Skripsi:

Ahlis Noor Hasan, *Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Negeri Laboratorium Universitas Islam Negeri Yogyakarta tahun 2013-2014*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (Tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Mohammad Yasdi Kandias, *Dinamika dan Strategi Manajemen Konflik Majelis Ilmu Nahdlatul Muhammadiyah*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Arif Nur Fauzi, *Strategi Rekrutmen Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Kota Yogyakarta Tahun 2005-2009*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (Tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2011.

Sumber Website

<http://setara-institute.org/indeks-kota-toleran-tahun-2017/> di akses pada tanggal 05 April 2018, pukul 12.30 WIB.

<https://news.detik.com/berita/1815273/ormas-islam-yogya-tuntut-bubarkan-pengajian-tahunan-ahmadiyah> di akses pada tanggal 05 April 2018, Pukul 13.00 WIB.

<http://ahmadiyah.org/gerakan-ahmadiyah-indonesia/> di akses pada tanggal 20 Agustus 2018, Pukul 23.30 WIB