

KONFLIK KEPEMIMPINAN GANDA DALAM GMKI: PENDEKATAN BERBASIS TEORI SOSIAL POLITIK UNTUK SOLUSI KONSTRUKTIF DAN INKLUSIF

Ruben Cornelius Siagian

Komisariat Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia,
Universitas Negeri Medan.

email: rubensiagian775@gmail.com

Medan, Indonesia

ABSTRAK

Konflik kepemimpinan ganda dalam Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) menyulut kontroversi saat pembentukan Pengurus Pusat (PP) GMKI. Studi ini mengeksplorasi pendekatan berbasis teori-teori sosial politik untuk menawarkan solusi konstruktif. Solusi yang diusulkan, termasuk penggunaan Kongres Khusus, Musyawarah dan Persetujuan, Pengajuan Usul Perubahan Anggaran Dasar (AD), serta Tim Mediasi, bertujuan memberikan perspektif menyeluruh dalam menangani konflik kepemimpinan. Metode penelitian melibatkan analisis proses pembentukan PP GMKI serta dokumen-dokumen internal seperti AD dan ART. Studi ini mengidentifikasi kesenjangan dalam penerapan teori-teori sosial politik untuk menyelesaikan konflik organisasi, khususnya di GMKI. Hasilnya menunjukkan bahwa solusi berbasis teori-teori sosial politik, dengan partisipasi kolektif dan proses deliberatif, mendukung legitimasi keputusan organisasi. Implikasinya adalah memberikan landasan bagi pengambilan keputusan inklusif dan stabil dalam GMKI. Kesimpulannya, pendekatan ini memberikan solusi yang efektif dalam menangani konflik kepemimpinan ganda, mempertimbangkan demokrasi, keadilan, dan kesatuan organisasi, serta menguatkan stabilitas dan keselarasan visi GMKI.

Kata Kunci: Konflik Kepemimpinan Ganda; GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia); Teori Sosial Politik; Pengambilan Keputusan Organisasi; Penyelesaian Konflik

ABSTRACT

The dual leadership conflict within the Indonesian Christian Student Movement (GMKI) sparked controversy during the formation of its Central Board (PP). This study explores an approach based on socio-political theories to offer constructive solutions. Proposed solutions, including the use of a Special Congress, Deliberation and Approval, Proposal of Changes to the Articles of Association (AD), and Mediation Team formation, aim to provide a comprehensive perspective in handling leadership conflicts. The research methodology involves analyzing the PP GMKI formation process and internal documents such as the AD and ART. This study identifies gaps in applying socio-political theories to resolve organizational conflicts, particularly within GMKI. The results indicate that solutions based on socio-political theories, involving collective participation and deliberative processes, support the legitimacy of organizational decisions. The implication is to provide a foundation for inclusive and stable decision-making within GMKI. In conclusion, this approach offers an effective solution to address dual leadership conflicts, considering democracy, justice, and organizational unity, thereby strengthening stability and alignment within GMKI's vision.

Keywords: Dual Leadership Conflict; GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia); Social Political Theories; Organizational Decision-making; Conflict Resolution.

Received: 06 November 2023; Revision: 20 November 2023; Accepted: 4 Desember 2023; Publish: 15 Desember 2023

A. PENDAHULUAN

Pada awal munculnya ketegangan dalam proses pembentukan Pengurus Pusat (PP) GMKI, situasinya menjadi kontroversial ketika Ketua Jefri Gultom meninggalkan rapat formatur, memaksa sisa anggota formatur melanjutkan rapat. Konflik dualisme kepemimpinan di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) menjadi sorotan utama, membawa kompleksitas yang memerlukan solusi efektif. Selain mengguncang stabilitas internal GMKI, konflik ini juga menghancurkan keselarasan visi kebangsaan dan keagamaannya.

Dalam merespons situasi ini, disarankan serangkaian langkah politik organisasi yang berakar pada landasan hukum GMKI, yaitu Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Perbedaan pandangan terhadap proses pelantikan pengurus menjadi akar dari konflik dualisme kepemimpinan ini, yang berpotensi membagi organisasi pada tingkat lokal dan nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali alternatif solusi politik organisasi berdasarkan AD dan ART GMKI untuk menangani konflik kepemimpinan ganda. Fokusnya adalah menganalisis langkah-langkah politik organisasi yang diatur dalam AD dan ART GMKI tanpa campur tangan langsung dalam dinamika politik internal GMKI.

Seiring dengan itu, penelitian ini juga akan memberikan gambaran mendalam tentang penyelesaian konflik kepemimpinan dalam konteks GMKI. Manfaatnya tidak hanya terbatas pada pengurus GMKI tetapi juga akan membawa dampak positif bagi pemangku kepentingan lainnya dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik serupa di masa depan.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, perlu dicatat bahwa analisis implementasi langkah-langkah dan dampaknya masih belum cukup dalam menyelesaikan konflik organisasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas langkah-langkah tersebut dan mengidentifikasi tantangan yang mungkin muncul dalam implementasinya. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk memahami dan mengatasi konflik kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa, khususnya dalam konteks GMKI, serta merambah pada pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya prinsip-prinsip demokrasi, musyawarah, dan rekonsiliasi dalam organisasi kebangsaan dan keagamaan.

B. LANDASAN TEORI

1. Teori Demokrasi Organisasi

Teori Demokrasi Organisasi merupakan kerangka kerja yang mengadvokasi partisipasi aktif dari anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan (Hermawan & Khikmawanto, 2023). Konsep ini menggarisbawahi pentingnya struktur demokratis dalam memastikan keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan dan pandangan mayoritas (Khasanah & Paryanto, t.t.). Dalam konteks Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), teori ini tercermin melalui beberapa prinsip utama yang diusulkan sebagai solusi untuk mengatasi konflik kepemimpinan ganda.

Pertama, penggunaan Kongres Khusus memungkinkan untuk pertemuan khusus yang melibatkan perwakilan dari cabang-cabang GMKI. Ini memperkuat partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan organisasi, yang sesuai dengan prinsip demokrasi di mana keputusan diambil melalui perwakilan yang luas.

Kedua, prinsip Musyawarah dan Persetujuan menjadi landasan penting dalam teori ini. Hal ini menekankan pentingnya dialog terbuka, perundingan, dan mencapai kesepakatan bersama melalui proses deliberatif. Dalam GMKI, hal ini mengakomodasi berbagai pandangan dan mendukung terciptanya konsensus yang adil.

Pengajuan Usul Perubahan Anggaran Dasar (AD) juga menjadi elemen yang menonjol dalam menerapkan teori demokrasi organisasi di GMKI. Langkah ini memungkinkan pemecahan permasalahan kepemimpinan melalui prinsip musyawarah dan persetujuan, memastikan bahwa perubahan signifikan dalam struktur organisasi didasarkan pada kesepakatan mayoritas.

Selanjutnya, mekanisme seperti Kongres dan Konferensi Cabang juga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih demokratis dalam GMKI. Mereka memungkinkan untuk pengambilan keputusan yang lebih inklusif, di mana setiap cabang memiliki perwakilan dan suara dalam menetapkan kebijakan organisasi.

Teori Demokrasi Organisasi menyediakan landasan bagi struktur organisasi yang demokratis dan inklusif. Dalam konteks GMKI, penggunaan prinsip-prinsip seperti Kongres Khusus, Musyawarah dan Persetujuan, Pengajuan Usul Perubahan AD, serta mekanisme Kongres dan Konferensi Cabang, menjadi strategi untuk menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda. Hal ini tidak hanya mempertimbangkan prinsip-prinsip demokrasi,

tetapi juga menegaskan pada keadilan, legitimasi, dan kesatuan dalam pengambilan keputusan organisasi.

2. Teori Deliberasi Jürgen Habermas

Teori Deliberasi Jürgen Habermas adalah pendekatan yang mengedepankan dialog terbuka dan proses deliberatif sebagai cara untuk mencapai konsensus (Muttaqien, 2023). Konsep utama dalam teori ini adalah Musyawarah dan Persetujuan yang merupakan proses di mana semua pihak terlibat diajak untuk berpartisipasi dalam diskusi terbuka dan mendalam. Habermas menekankan pentingnya partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan organisasi atau sosial.

Musyawarah dalam konteks Habermas bukan hanya sekedar berbicara, tetapi juga mencakup mendengarkan dengan cermat, menghormati pandangan orang lain, dan menyeimbangkan berbagai pendapat yang berbeda. Dialog terbuka dan bebas ini memberikan ruang untuk pertukaran gagasan yang kritis dan memungkinkan penyampaian argumen dengan perbincangan rasional.

Habermas percaya bahwa melalui proses deliberatif yang cermat, orang-orang dapat mencapai konsensus yang lebih baik dan lebih adil. Artinya, keputusan yang diambil tidak hanya berasal dari mayoritas yang mutlak, tetapi dari pemahaman yang mendalam dan persetujuan bersama setelah mendengarkan berbagai sudut pandang. Proses ini mempromosikan prinsip kesetaraan dalam berbicara, di mana setiap pandangan dihargai dan setiap partisipan memiliki kesempatan untuk berkontribusi.

Dalam konteks penyelesaian konflik, teori deliberasi Habermas menawarkan pendekatan yang dapat mengatasi ketegangan dan konfrontasi. Dengan membuka ruang bagi dialog terbuka dan perbincangan rasional, teori ini berpotensi mengarah pada penyelesaian yang lebih inklusif dan mendorong keputusan yang dapat diterima bersama oleh berbagai pihak yang terlibat.

3. Teori Intervensi Sosial

Teori Intervensi Sosial merujuk pada pendekatan yang berfokus pada tindakan atau intervensi untuk menyelesaikan konflik atau masalah sosial yang terjadi di antara kelompok atau individu. Dalam konteks pembentukan Tim Mediasi dalam konflik kepemimpinan ganda GMKI, teori ini menjadi dasar karena memberikan pedoman tentang cara terbaik untuk menghadapi konflik dan mencapai kesepakatan yang adil.

Intervensi Sosial menekankan pada pentingnya penengah atau mediator yang netral untuk membantu dalam menyelesaikan konflik. Tim Mediasi yang terbentuk dalam GMKI bertujuan untuk memfasilitasi dialog dan negosiasi antara kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik kepemimpinan ganda. Intervensi Sosial memberikan landasan untuk memahami pentingnya keterlibatan yang netral, di mana mediator harus bersikap tidak memihak dan bersikap adil dalam membantu kedua pihak mencapai kesepakatan yang memuaskan.

Konsep mediasi berdasarkan teori ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak hanya sebatas pada memihak pada satu pihak, melainkan mencari solusi yang adil bagi semua pihak terlibat. Tim Mediasi di GMKI dapat memanfaatkan prinsip-prinsip teori Intervensi Sosial untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kedua belah pihak guna mencapai kesepakatan yang bisa diterima oleh semua.

Dengan menggunakan landasan teori Intervensi Sosial, Tim Mediasi di GMKI diharapkan mampu memfasilitasi dialog terbuka, memperlancar komunikasi, serta membantu kedua belah pihak menemukan kesepakatan yang adil dan berkelanjutan. Dalam kesimpulannya, teori Intervensi Sosial memberikan fondasi yang penting bagi pembentukan Tim Mediasi untuk menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda dalam GMKI dengan cara yang inklusif dan berkeadilan.

4. Prinsip Musyawarah-Mufakat

Pasal 8 Anggaran Dasar GMKI memberikan dasar hukum yang penting dalam mengatur partisipasi aktif semua pihak dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi untuk mendorong keterlibatan semua anggota dalam mengambil keputusan yang bersifat kolektif. Dalam konteks ini, partisipasi yang aktif merujuk pada keterlibatan aktif, kontribusi, serta hak setiap individu yang tergabung dalam GMKI dalam menentukan arah organisasi dan keputusan yang diambil.

Landasan Pasal 8 Anggaran Dasar GMKI ini memberikan legitimasi yang kuat terhadap proses pengambilan keputusan organisasi. Dengan memberikan hak partisipasi aktif kepada semua pihak yang terlibat, keputusan yang dihasilkan cenderung mencerminkan pandangan mayoritas serta mewakili berbagai perspektif dan kepentingan anggota organisasi. Dengan demikian, legitimasi keputusan menjadi lebih terjamin karena didasarkan pada kesepakatan dan kontribusi dari beragam anggota.

Tidak hanya memberikan legitimasi, tetapi Pasal 8 Anggaran Dasar GMKI juga berperan dalam mengkonsolidasikan keputusan organisasi. Melalui partisipasi aktif, keputusan yang diambil menjadi hasil dari diskusi, musyawarah, dan konsensus yang dihasilkan dari berbagai pandangan. Dalam hal ini, partisipasi tersebut tidak hanya memberikan legitimasi, tetapi juga memperkuat kesatuan dan kohesivitas organisasi karena keputusan yang diambil lebih mewakili aspirasi bersama.

Oleh karena itu, Pasal 8 Anggaran Dasar GMKI bukan hanya memberikan landasan hukum untuk partisipasi aktif, tetapi juga merupakan pilar penting dalam menjaga legitimasi dan konsolidasi keputusan organisasi. Ini menegaskan pentingnya peran serta semua pihak dalam membentuk keputusan yang kuat, adil, serta mewakili beragam sudut pandang anggota organisasi.

5. Pandangan Hidup Pancasila

Pandangan Hidup Pancasila adalah ideologi dasar bagi Indonesia yang memberikan pedoman filosofis dan landasan normatif untuk segala aspek kehidupan di Indonesia, termasuk dalam menangani konflik internal di organisasi seperti GMKI. Pancasila, sebagai landasan negara, terdiri dari lima prinsip dasar: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, dan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Dalam konteks penyelesaian konflik kepemimpinan ganda dalam GMKI, Penggunaan Asas Pancasila menjadi penting karena prinsip-prinsipnya mendorong keselarasan nilai yang mencakup toleransi, keadilan, persatuan, dan kesatuan. Dalam konflik organisasi, mendasarkan solusi pada nilai-nilai Pancasila membantu dalam memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya adil tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan bersama dan kepentingan bersama.

Penerapan Asas Pancasila dalam penyelesaian konflik berarti memperhatikan prinsip-prinsip seperti keadilan, toleransi, dialog terbuka, dan kompromi yang diakui dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini menggarisbawahi pentingnya mempertahankan kesatuan dan keselarasan nilai dalam menangani permasalahan internal di GMKI, sehingga keputusan yang diambil dapat menghormati semua pihak yang terlibat, mengikuti prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang dipegang bersama sebagai bangsa.

6. Konsep "Solidaritas Sosial" Émile Durkheim

Konsep "Solidaritas Sosial" Émile Durkheim yang diterapkan dalam konteks organisasi seperti Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) merupakan landasan teori yang menekankan pentingnya kerjasama dan kesatuan dalam menjaga stabilitas sosial. Émile Durkheim, seorang sosiolog Prancis yang terkenal, mengemukakan teori tentang solidaritas sosial sebagai faktor penting dalam mempertahankan koherensi dan stabilitas dalam suatu masyarakat atau organisasi.

Dalam konteks GMKI, konsep "Solidaritas Sosial" Émile Durkheim menjadi relevan karena organisasi ini terdiri dari anggota-anggota yang memiliki kesamaan visi, yaitu mengenai nilai-nilai keagamaan Kristen dan tujuan bersama untuk mendorong pengembangan iman dan kepemimpinan kristiani di kalangan mahasiswa. Solidaritas sosial menekankan pada pentingnya kerjasama, persatuan, serta keterikatan emosional antar anggota organisasi. Hal ini mencakup dukungan terhadap tujuan bersama, saling membantu, serta menghormati perbedaan yang ada di dalam organisasi.

Penerapan konsep ini berarti bahwa dalam menangani konflik atau ketegangan dalam kepemimpinan GMKI, pendekatan yang membangun kerjasama dan kesatuan di antara anggota sangat diperlukan. Dengan berlandaskan pada nilai-nilai solidaritas sosial, GMKI diarahkan untuk mengatasi perbedaan, menghargai diversitas, dan bekerja sama menuju solusi yang dapat diterima secara bersama-sama.

Lebih jauh lagi, solidaritas sosial dalam GMKI menunjukkan bahwa stabilitas organisasi tidak hanya bergantung pada aturan atau struktur formal, tetapi juga pada hubungan erat antarindividu, saling percaya, serta rasa keterikatan terhadap nilai-nilai bersama. Dalam konteks konflik kepemimpinan ganda, penerapan konsep solidaritas sosial berarti membangun upaya bersama untuk menyelesaikan perbedaan dengan cara yang tidak merusak hubungan sosial dan kebersamaan dalam organisasi. Ini dapat diwujudkan melalui dialog terbuka, komunikasi yang efektif, dan kerjasama untuk mencapai kesepakatan yang adil dan memperkuat hubungan internal organisasi.

C. METODE

1. Studi Kasus GMKI

Dalam menangani fenomena dualisme kepemimpinan di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), pendekatan yang dibutuhkan menuntut analisis yang holistik dari

berbagai perspektif (Safei, 2020). Salah satu langkah krusial melibatkan analisis yang mendalam terhadap situasi tersebut dengan mempertimbangkan sejumlah aspek yang relevan. Langkah awal esensial adalah mereview sejarah organisasi yang mendasari GMKI, mulai dari akar pendiriannya hingga perkembangan saat ini. Penelusuran ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang evolusi organisasi, nilai-nilai yang dipegang teguh, serta perubahan yang telah terjadi sepanjang waktu.

Sesuai selanjutnya, penting untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai struktur kepengurusan GMKI (Kowi & Suprihadi, 2022). Hal ini melibatkan pemahaman detail mengenai mekanisme pengambilan keputusan, pembentukan hierarki kepemimpinan, dan peran serta tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota dalam struktur tersebut.

Analisis ini juga perlu menyelidiki faktor-faktor pemicu atau pengaruh terhadap konflik kepemimpinan (Hakiki & Anggraini, 2022). Hal ini dapat mencakup perbedaan pandangan atau tujuan, hambatan dalam komunikasi, ketidakjelasan dalam peraturan organisasi, atau interpretasi berbeda mengenai nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi.

Dampak dari dualisme kepemimpinan terhadap anggota organisasi dan aktivitas keseluruhan juga merupakan titik penting yang harus diperhatikan (Turmudi & Muchtar, 2021). Memahami bagaimana konflik ini mempengaruhi dinamika hubungan antar-anggota, tingkat motivasi, partisipasi, dan produktivitas organisasi menjadi faktor kunci dalam mengidentifikasi solusi yang tepat guna menyelesaikan permasalahan tersebut (Suprianto dkk., 2023).

2. Analisis Dokumen

Dalam menghadapi permasalahan dualisme kepemimpinan di dalam struktur Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), langkah awal yang krusial adalah melakukan analisis yang mendalam terhadap kerangka hukum yang tercantum dalam Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) GMKI (Yasar, 2022). Prosedur ini memerlukan evaluasi terhadap dokumen-dokumen resmi organisasi, termasuk AD, ART, dan dokumen terkait lainnya, guna meraih pemahaman yang komprehensif terkait dasar hukum yang menjadi landasan bagi operasional organisasi.

Analisis ini bertujuan untuk memahami secara cermat landasan hukum yang menjadi pedoman bagi organisasi GMKI, proses-proses yang diatur dalam AD dan ART, serta instrumen dan mekanisme yang tersedia untuk menangani konflik kepemimpinan. Dokumen-

dokumen ini memberikan arahan mengenai struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, kriteria dan langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan perubahan kepemimpinan, dan mekanisme formal untuk menyelesaikan konflik internal.

Dengan melakukan analisis yang menyeluruh terhadap dokumen-dokumen ini, diharapkan muncul pemahaman yang komprehensif mengenai parameter dan batasan yang telah ditetapkan, sehingga langkah-langkah yang diambil dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan dapat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam tata kelola organisasi GMKI.

Analisis yang mendalam ini menjadi landasan utama dalam merumuskan strategi dan langkah-langkah yang tepat untuk menyelesaikan dualisme kepemimpinan, sambil memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil tetap mematuhi dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam AD dan ART GMKI (Turmudi & Muchtar, 2021).

3. Analisis Komparatif

Dalam menangani permasalahan dualisme kepemimpinan dalam Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), sebuah pendekatan yang berpotensi memberikan wawasan penting adalah dengan mengeksplorasi pengalaman serta strategi penyelesaian konflik kepemimpinan yang telah terbukti berhasil diimplementasikan dalam organisasi sejenis atau lingkungan organisasi lain (Tanjung dkk., 2021). Melalui studi lintas organisasi atau perbandingan dengan kasus serupa, dapat terbuka kesempatan untuk memahami berbagai pendekatan yang diterapkan dalam situasi yang serupa. Contohnya, pengalaman dalam organisasi mahasiswa lain yang mengalami dinamika kepemimpinan ganda atau konflik internal (Setyoningrum, 2021). Dari sini, dapat dilakukan analisis terhadap cara organisasi-organisasi tersebut berhasil menyelesaikan konflik, apakah dengan melakukan konsolidasi kepemimpinan, penggabungan kepengurusan, atau melalui rekonsiliasi yang melibatkan kedua pihak yang berselisih.

Berdasarkan studi kasus dari organisasi serupa, kemungkinan dapat ditemukan pola-pola strategis yang sukses dalam mengatasi konflik kepemimpinan (Mayasari dkk., 2022). Ini bisa mencakup pendekatan musyawarah-mufakat yang lebih mendalam, pembentukan tim mediasi independen yang dapat menengahi antara pihak-pihak yang berselisih, atau adopsi kebijakan khusus untuk menyelesaikan konflik internal tanpa mengorbankan kesatuan organisasi.

Analisis terhadap kasus serupa atau studi lintas organisasi bukan sekadar untuk menemukan solusi yang dapat langsung diterapkan, tetapi juga untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas, tantangan, serta berbagai alternatif strategis yang mungkin relevan dengan kasus GMKI (Wahab, 2021). Dari pengalaman dan pembelajaran ini, GMKI dapat mengadaptasi atau mengembangkan strategi penyelesaian konflik yang sesuai dengan konteksnya sendiri, dengan mempertimbangkan nilai-nilai, tujuan, dan dinamika internal organisasi secara lebih mendalam.

4. Analisis Sosial Politik

Dalam analisis dinamika sosial dan politik yang melibatkan konflik kepemimpinan di GMKI, penting untuk mempertimbangkan konteks luas yang memengaruhi organisasi tersebut (Pasande, 2020). Dualisme kepemimpinan bukan hanya masalah internal, namun juga memiliki implikasi yang signifikan pada berbagai aspek di luar organisasi (Irawan, 2019). Salah satunya adalah relasi dengan pihak eksternal. GMKI sebagai entitas mahasiswa yang terhubung dengan institusi pendidikan, gereja, dan masyarakat, berisiko mengalami gangguan dalam hubungan ini akibat konflik internal yang terbuka (Araf, 2022). Potensi perpecahan atau kekacauan dalam GMKI juga berpotensi memengaruhi citra dan kredibilitas organisasi di mata pihak-pihak eksternal (Tuhuteru, 2022a).

Dampak terhadap reputasi organisasi menjadi sorotan penting dalam analisis ini. Konflik yang berkelanjutan berpotensi merusak citra GMKI sebagai entitas yang stabil, solid, dan berarah jelas. Dampak tersebut dapat mempengaruhi persepsi berbagai pihak seperti anggota, calon anggota, mitra organisasi, dan masyarakat umum, yang kemudian dapat berdampak pada dukungan, kepercayaan, dan keterlibatan terhadap GMKI. Implikasi terhadap dinamika sosial-politik di lingkungan perguruan tinggi dan masyarakat juga penting untuk dipertimbangkan. Konflik internal dalam GMKI berpotensi menyebar ke lingkungan akademik, mengganggu atmosfer akademis, kerjasama antarorganisasi mahasiswa, dan kehidupan kampus secara keseluruhan. Jika konflik tersebut terbuka di masyarakat, hal ini dapat memicu opini, debat, atau intervensi dari pihak luar yang berpotensi memperburuk situasi sosial-politik di sekitarnya.

5. Analisis Etika Organisasi

Dalam menangani konflik kepemimpinan, diperlukan pendekatan yang tidak sekadar mengandalkan aspek hukum atau keputusan formal, namun juga mempertimbangkan dimensi

etika (Nugroho, 2023). Proses penyelesaian konflik harus memperhatikan nilai-nilai moral serta prinsip-prinsip keadilan dalam setiap langkah yang diambil (Yulia, 2012). Keterlibatan aspek etika dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan mencakup pertimbangan bukan hanya terhadap kepatuhan pada peraturan atau hukum yang berlaku, melainkan juga melibatkan evaluasi terhadap apa yang dianggap sebagai tindakan yang benar dan adil dalam konteks organisasi (Erna, 2022). Hal ini berarti mengambil langkah-langkah yang tidak hanya bertujuan mencari solusi praktis, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya bagi semua pihak yang terlibat.

Langkah-langkah dalam menyelesaikan konflik harus didasarkan pada standar moral yang dapat diterima oleh mayoritas anggota, sejalan dengan nilai-nilai yang menjadi landasan organisasi (Sulaksono, 2015). Selain itu, prinsip keadilan juga harus menjadi pertimbangan utama. Tindakan yang diambil untuk menyelesaikan konflik harus memberikan perlakuan yang adil kepada semua pihak yang terlibat, tanpa adanya bentuk diskriminasi atau pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan (Ali & SH, 2022).

Dalam konteks penyelesaian konflik kepemimpinan di GMKI, aspek etika berperan dalam menjaga konsistensi prinsip-prinsip moral dan keadilan dalam setiap langkah yang diambil. Hal ini melibatkan tidak hanya kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh anggota, menjaga integritas organisasi, serta mencari solusi yang adil dan berkelanjutan bagi seluruh anggota GMKI (Imelda Tamba dkk., 2023).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Kongres Khusus untuk Penyelesaian Krisis

Dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda dalam organisasi seperti GMKI, teori sosial politik mendukung penggunaan Kongres Khusus sebagai solusi yang demokratis (Tuhuteru, 2022c). Berdasarkan Pasal 11 AD yang mengatur Kongres Khusus, pendekatan ini memberikan landasan hukum bagi organisasi untuk mengadakan pertemuan khusus yang melibatkan perwakilan dari cabang-cabang GMKI. Teori ini sejalan dengan prinsip demokrasi yang menekankan partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan.

Persyaratan persetujuan tiga per empat jumlah cabang dan utusan yang hadir dalam Kongres Khusus menunjukkan pentingnya konsensus mayoritas dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini selaras dengan teori politik yang menekankan legitimasi hasil keputusan yang diperoleh melalui musyawarah dan kesepakatan bersama (Sudirman, 2007). Konsep ini memperlihatkan bahwa Kongres Khusus tidak hanya menjadi alat formal organisasi, tetapi juga mencerminkan prinsip-prinsip demokrasi internal dan legitimasi keputusan kolektif yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah kepemimpinan dalam organisasi (Jimly Asshiddiqie, 2021).

Teori-teori sosial politik, seperti konsep demokrasi partisipatif dan legitimasi keputusan kolektif, mendukung penggunaan Kongres Khusus sebagai sarana demokratis untuk menangani krisis internal dalam organisasi seperti GMKI (Rochadi, 2020). Hal ini tidak hanya memperkuat legitimasi hasil keputusan, tetapi juga mempromosikan partisipasi aktif anggota organisasi dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan.

Tabel 1. Rencana Aksi Kongres Khusus: Menyelesaikan Konflik dengan Partisipasi Aktif

Langkah Praktis	Deskripsi
Edukasi Anggota	Melakukan penyuluhan terhadap anggota mengenai pentingnya Kongres Khusus, menjelaskan proses, dan manfaat partisipasi aktif dalam pertemuan tersebut.
Persiapan Dokumen	Mempersiapkan dokumen yang mendukung kebutuhan dan urgensi Kongres Khusus, termasuk rincian prosedur dan argumen untuk memperkuat pemahaman akan kebutuhannya.
Konsultasi dan Dialog Terbuka	Mengadakan sesi diskusi terbuka untuk membahas pentingnya Kongres Khusus dalam menyelesaikan konflik, memberikan kesempatan pada anggota untuk menyampaikan pendapat dan kekhawatiran mereka.
Pemilihan Utusan	Mengadakan pemilihan utusan dari masing-masing cabang untuk mewakili mereka dalam Kongres Khusus, menjelaskan pentingnya peran mereka dalam pengambilan keputusan.
Pelaksanaan Kongres Khusus	Menyelenggarakan Kongres Khusus sesuai dengan ketentuan yang ada dalam AD organisasi, memfasilitasi diskusi dan negosiasi antara utusan cabang untuk mencapai konsensus mayoritas.
Monitoring dan Evaluasi	Melakukan pemantauan terhadap implementasi keputusan yang diambil dalam Kongres Khusus, serta mengevaluasi proses tersebut untuk identifikasi potensi perbaikan di masa depan.
Kontinuitas Partisipatif	Mendorong partisipasi aktif anggota dalam proses organisasi pasca-Kongres Khusus, serta membentuk mekanisme rutin untuk melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan.

Langkah-langkah praktis ini merupakan serangkaian upaya untuk mengimplementasikan Kongres Khusus dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda di GMKI. Itu dimulai dengan memberikan pemahaman kepada anggota tentang pentingnya acara tersebut dan manfaat dari partisipasi aktif. Persiapan dokumen yang mendukung acara tersebut, termasuk rincian prosedur, menjadi langkah penting berikutnya. Dilanjutkan dengan mengadakan dialog terbuka, memungkinkan anggota untuk berbagi pendapat dan kekhawatiran mereka. Pemilihan utusan juga dilakukan untuk memastikan representasi yang kuat dalam Kongres Khusus, yang kemudian dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Setelahnya, penting untuk memantau implementasi keputusan yang diambil dan mengevaluasi proses untuk perbaikan di masa depan. Yang tak kalah penting adalah menjaga partisipasi aktif anggota dalam proses organisasi setelahnya, dengan mengembangkan mekanisme yang memastikan mereka terlibat dalam pengambilan keputusan.

Musyawarah dan Persetujuan

Dalam konteks penelitian efektif dalam teori sosial politik, strategi Musyawarah dan Persetujuan dianggap sebagai fondasi penting dalam menyelesaikan konflik organisasional atau politik (Ibrahim dkk., 2023). Konsep ini didukung oleh teori-teori sosial politik, khususnya konsep deliberatif yang diperkenalkan oleh Jürgen Habermas (Zamharir & Lubis, t.t.). Deliberasi ini menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan dialog antara pihak-pihak yang berseberangan guna mencapai konsensus yang diterima secara luas (La Ode Syaiful Islamy Hisamuddin dkk., 2023).

Teori sosial politik, seperti yang dikemukakan oleh Habermas, menegaskan bahwa proses deliberatif yang melibatkan musyawarah dan perbincangan rasional dan adil dapat menghasilkan kesepakatan dari pemahaman bersama atas masalah yang dihadapi (Nurfathiyah, 2021). Pendekatan ini menekankan bahwa dalam menyelesaikan konflik, interaksi antara pihak-pihak yang berselisih ditujukan untuk mencapai pemahaman bersama dan kesepakatan mayoritas yang adil.

Teori-teori sosial politik juga menegaskan bahwa musyawarah dan persetujuan mencerminkan proses demokratis yang menghargai hak setiap individu atau kelompok untuk diikutsertakan dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan bersama (Kambo, 2022). Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian kesepakatan, tetapi juga pada prosesnya yang melibatkan diskusi terbuka, argumentasi yang masuk akal, dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan sebagai prinsip demokratis yang

fundamental dalam menyelesaikan konflik dan menentukan arah kepemimpinan yang sah. Oleh karena itu, strategi ini mendukung stabilitas dan legitimasi keputusan politik atau organisasional dengan melibatkan inklusi serta partisipasi aktif dari semua pihak terlibat.

Tabel 2. Langkah-Langkah Implementasi Musyawarah dan Persetujuan dalam Menyelesaikan Konflik Kepemimpinan Ganda

Langkah Praktis	Deskripsi
Edukasi dan Kesadaran	Memberikan pelatihan dan workshop kepada anggota tentang pentingnya Musyawarah dan Persetujuan dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda serta mendorong partisipasi aktif dalam proses keputusan.
Penyusunan Dokumen dan Proposal	Membuat dokumen yang mendukung penggunaan Musyawarah dan Persetujuan sesuai dengan ketentuan AD organisasi dan menyusun proposal yang merangkum tujuan serta manfaat dari pendekatan ini.
Dialog dan Diskusi Terbuka	Mengadakan forum diskusi terbuka antara cabang dan komisariat untuk mendengarkan pandangan serta masukan dari seluruh anggota terkait penggunaan Musyawarah dan Persetujuan dalam menyelesaikan konflik.
Pemilihan Utusan dan Persetujuan	Melakukan pemilihan utusan dari masing-masing cabang untuk mewakili mereka dalam proses Musyawarah dan Persetujuan. Memastikan pemahaman bahwa persetujuan mayoritas diperlukan untuk pengambilan keputusan.
Pelaksanaan Musyawarah dan Persetujuan	Mengadakan pertemuan khusus atau Kongres sesuai dengan aturan yang ada dalam AD organisasi. Fasilitasi diskusi antara utusan cabang untuk mencapai kesepakatan mayoritas yang adil.
Implementasi Keputusan	Memastikan keputusan yang diambil dari proses Musyawarah dan Persetujuan diimplementasikan dengan tepat sesuai dengan kesepakatan yang dicapai.
Evaluasi dan Monitoring	Melakukan evaluasi terhadap proses Musyawarah dan Persetujuan serta memantau implementasi keputusan yang diambil untuk menilai efektivitasnya.

Langkah praktis yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik kepemimpinan ganda melalui strategi Musyawarah dan Persetujuan meliputi beberapa tahapan penting. Pertama, memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota untuk memahami pentingnya Musyawarah dan Persetujuan dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan. Kedua, menyusun dokumen dan proposal yang mendukung penggunaan pendekatan ini sesuai dengan aturan organisasi. Ketiga, mengadakan forum diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan dari seluruh anggota terkait penggunaan Musyawarah dan Persetujuan. Keempat, melakukan pemilihan utusan dari setiap cabang untuk mewakili mereka dalam proses Musyawarah dan Persetujuan serta memastikan pemahaman akan pentingnya persetujuan

mayoritas dalam pengambilan keputusan. Kelima, menyelenggarakan pertemuan khusus sesuai aturan organisasi untuk memfasilitasi diskusi antara utusan cabang guna mencapai kesepakatan mayoritas yang adil. Keenam, memastikan implementasi keputusan yang diambil sesuai dengan kesepakatan yang dicapai. Terakhir, melakukan evaluasi terhadap proses tersebut serta memantau implementasi keputusan untuk menilai efektivitasnya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan konflik kepemimpinan ganda dapat diatasi secara efektif melalui pendekatan Musyawarah dan Persetujuan.

Pengajuan Usul Perubahan AD

Dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda, prinsip musyawarah dan persetujuan menjadi landasan solutif yang penting berdasarkan teori sosial politik (Tidore, 2020, hlm. 1999–2002). Konsep ini, yang sering terkait dengan prinsip demokrasi dalam struktur pengambilan keputusan organisasi, memiliki korelasi yang signifikan dalam penyelesaian dualisme kepemimpinan, khususnya dalam kasus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) (Berutu, 2022). Teori-teori seperti demokrasi deliberatif menekankan bahwa dialog, perundingan, dan kesepakatan bersama merupakan elemen krusial dalam pengambilan keputusan organisasi (Aryanto, 2020).

Pengajuan Usul Perubahan Anggaran Dasar (AD) dalam konteks GMKI merupakan contoh konkret penerapan prinsip musyawarah dan persetujuan dalam menyelesaikan permasalahan kepemimpinan. Teori sosial politik menegaskan bahwa prinsip ini membutuhkan partisipasi aktif serta pemenuhan kehendak mayoritas (Namang, 2020). Proses pengajuan usul perubahan AD yang mengharuskan persetujuan tiga per empat jumlah suara utusan yang hadir dalam Kongres mencerminkan implementasi nyata dari prinsip ini (Widana & Dewi, 2020).

Dengan memanfaatkan prinsip-prinsip teori sosial politik, GMKI memiliki kesempatan untuk menggunakan proses musyawarah dan persetujuan guna mencapai solusi yang diterima oleh mayoritas serta menangani konflik dualisme kepemimpinan. Pendekatan ini dapat membuka peluang terciptanya keputusan yang lebih inklusif dan mendapatkan legitimasi yang kuat dari seluruh anggota organisasi, mengarah pada konsolidasi yang lebih kokoh dan kesatuan yang lebih solid dalam GMKI.

Tabel 3. Taktik Musyawarah dan Persetujuan dalam Penyelesaian Konflik Kepemimpinan Ganda

Langkah Praktis	Penjelasan
-----------------	------------

Pengajuan Usul Perubahan AD

Melalui proses pengajuan usul perubahan Anggaran Dasar (AD), organisasi seperti GMKI dapat mengadopsi prinsip musyawarah dan persetujuan untuk menyelesaikan konflik kepemimpinan ganda.

Dialog, Perundingan, dan Kesepakatan Bersama

Implementasi prinsip demokrasi deliberatif dengan mengadakan dialog, perundingan, dan pencapaian kesepakatan bersama di antara pihak-pihak yang berseberangan.

Partisipasi Aktif dan Pemenuhan Kehendak Mayoritas

Mendorong partisipasi aktif dari semua anggota serta memastikan bahwa kehendak mayoritas tercermin dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan dualisme kepemimpinan.

Persetujuan Tiga Per Empat Suara Utusan dalam Kongres

Menegaskan implementasi nyata prinsip musyawarah dan persetujuan dengan menetapkan persyaratan persetujuan tiga per empat suara utusan yang hadir dalam Kongres untuk pengambilan keputusan terkait perubahan AD.

Solusi Inklusif dan Legitimasi Kuat

Menggunakan prinsip musyawarah dan persetujuan untuk mencapai solusi yang diterima mayoritas, memberikan legitimasi yang kuat pada keputusan, serta membuka peluang untuk kesatuan organisasi yang lebih solid.

Konsolidasi dan Pembentukan Kepemimpinan Bersama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan konsolidasi dan pembentukan kepemimpinan bersama sangat efektif dalam menangani konflik dualisme kepemimpinan dalam organisasi. Teori sosial politik mendukung konsep ini dengan menunjukkan bahwa dalam situasi konflik, penggabungan kekuatan dan pendekatan kolaboratif dapat menghasilkan penyelesaian yang berkelanjutan (Iswahyudi dkk., 2023). Menurut teori negosiasi dan kompromi dalam studi politik, mencapai kesepakatan di antara pihak yang bertentangan adalah kunci untuk menciptakan stabilitas organisasi.

Konsep integrasi dan pembentukan kepemimpinan bersama merupakan langkah strategis dalam menyelesaikan konflik (Ayunnisa, 2023). Teori sosial politik menyoroti bahwa dalam mencapai kesepakatan, kompromi di antara pihak yang berlawanan dapat menciptakan struktur kepemimpinan yang lebih inklusif dan seimbang (Herman Sjahruddin dkk., 2023).

Pendekatan ini sejalan dengan teori kolaborasi dalam politik yang menekankan pentingnya kerjasama di antara berbagai kelompok kepentingan untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat (Tampubolon dkk., 2023). Dalam konteks teori konflik dan penyelesaiannya, pembentukan kepemimpinan bersama juga berkontribusi pada teori resolusi konflik, dengan mengutamakan proses penyatuan dan pemahaman bersama untuk mengakhiri konflik internal (Tuhuteru, 2022a).

Melalui proses ini, pihak yang berselisih dapat menemukan titik tengah yang menggabungkan kepentingan masing-masing, sambil menciptakan kerangka kerja yang inklusif dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi. Oleh karena itu, upaya konsolidasi dan pembentukan kepemimpinan bersama dalam konteks konflik kepemimpinan adalah langkah yang didukung oleh prinsip-prinsip teori sosial politik, dengan menekankan pentingnya kolaborasi, negosiasi, dan kompromi dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi kelangsungan organisasi.

Tabel 4. Langkah-Langkah Menuju Resolusi Konflik yang Inklusif

Langkah Praktis	Penjelasan
Analisis Konflik	Identifikasi akar masalah dan konflik kepemimpinan untuk memahami perspektif masing-masing pihak.
Pembentukan Tim Mediasi	Bentuk tim mediasi dengan perwakilan dari berbagai pihak untuk memfasilitasi dialog dan negosiasi.
Sesi Diskusi Terbuka	Selenggarakan sesi diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan dan kepentingan dari semua pihak.
Penyusunan Agenda Bersama	Bersama-sama buat agenda yang inklusif untuk mencapai kesepakatan yang mengakomodasi kebutuhan semua pihak.
Negosiasi & Kompromi	Fasilitasi proses negosiasi dan kompromi untuk mencapai titik tengah yang menguntungkan semua pihak.
Penetapan Kepemimpinan	Tentukan struktur kepemimpinan yang inklusif dan seimbang berdasarkan kesepakatan hasil negosiasi.
Evaluasi Proses	Lakukan evaluasi terhadap proses konsolidasi dan pembentukan kepemimpinan bersama untuk perbaikan berkelanjutan.

Terkait penyelesaian konflik dualisme kepemimpinan, langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan meliputi analisis mendalam terhadap akar masalah dan konflik yang ada untuk memahami sudut pandang setiap pihak yang terlibat. Selanjutnya, membentuk tim mediasi yang mewakili berbagai pihak untuk memfasilitasi dialog serta negosiasi guna mencapai pemahaman bersama. Sesi diskusi terbuka juga perlu diselenggarakan agar semua pihak dapat menyampaikan pandangan dan kepentingannya. Selain itu, penyusunan agenda bersama menjadi kunci untuk mencapai kesepakatan yang memperhitungkan kebutuhan

semua pihak, yang akan didasarkan pada proses negosiasi dan kompromi untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Hasil dari negosiasi tersebut akan membentuk struktur kepemimpinan yang inklusif dan seimbang, sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Terakhir, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap seluruh proses konsolidasi dan pembentukan kepemimpinan bersama guna memastikan perbaikan dan kemajuan berkelanjutan di masa mendatang.

Penerapan Prinsip Musyawarah-Mufakat

Hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan Prinsip Musyawarah-Mufakat, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Anggaran Dasar, memiliki peran sentral dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan. Teori sosial politik, khususnya konsep demokrasi partisipatif, menguatkan pendekatan ini dengan menekankan bahwa konsep musyawarah-mufakat memberikan ruang partisipasi yang aktif bagi semua pihak terlibat dalam pengambilan keputusan (Prabowo dkk., 2023). Dalam konteks ini, perspektif serta kepentingan yang beragam dapat diungkapkan, diperdebatkan, dan pada akhirnya, mencapai kesepakatan bersama secara adil dan konsensual.

Teori demokrasi partisipatif juga menegaskan bahwa partisipasi yang melibatkan seluruh pihak yang terdampak merupakan sumber legitimasi keputusan (RAMUR, 2023). Pendekatan ini tidak hanya mendukung penyelesaian konflik dengan efektif, tetapi juga menguatkan legitimasi serta konsolidasi keputusan dalam struktur organisasi. Dengan demikian, penerapan Prinsip Musyawarah-Mufakat tidak hanya berperan dalam menyelesaikan konflik kepemimpinan secara solutif, melainkan juga memperkuat legitimasi keputusan organisasi melalui proses partisipatif yang inklusif dan adil.

Tabel 5. Strategi Penyelesaian Konflik Kepemimpinan: Langkah-langkah Kunci dalam Pengelolaan Musyawarah dan Dialog Terbuka

Langkah Praktis	Deskripsi
Penyelenggaraan Musyawarah dan Dialog Terbuka	Menyelenggarakan pertemuan terbuka yang melibatkan semua pihak terkait untuk mendiskusikan isu-isu kepemimpinan dan mencari solusi bersama.
Pemahaman Mendalam tentang Pasal 8 AD	Edukasi mengenai prinsip-prinsip yang diatur dalam Pasal 8 Anggaran Dasar organisasi untuk memastikan pemahaman yang jelas bagi semua anggota organisasi.
Fasilitasi Perdebatan dan Perundingan	Mendorong diskusi terbuka, pertukaran pandangan, serta perundingan yang seimbang antara pihak-pihak yang berbeda pendapat untuk mencapai

Keterlibatan Seluruh Pihak Terdampak	pemahaman bersama dan kesepakatan yang adil. Memastikan partisipasi aktif dari semua pihak yang terpengaruh atau terlibat dalam konflik kepemimpinan, memungkinkan mereka untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan.
Implementasi Kesepakatan Bersama	Menerapkan kesepakatan yang telah dicapai melalui musyawarah-mufakat ke dalam tindakan nyata untuk menyelesaikan konflik kepemimpinan dan memperkuat legitimasi keputusan organisasi.
Evaluasi dan Pemantauan	Melakukan evaluasi terhadap implementasi kesepakatan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil telah efektif dalam menyelesaikan konflik serta memberikan manfaat bagi keseluruhan organisasi.

Penggunaan Mekanisme Kongres dan Konferensi Cabang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan mekanisme formal seperti Kongres dan Konferensi Cabang dalam mengatasi konflik kepemimpinan di dalam organisasi seperti Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) memiliki peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan. Teori sosial politik, yang diadvokasi oleh para pemikir seperti Max Weber, memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana struktur formal ini menjadi fondasi yang krusial dalam menyelesaikan konflik internal dengan cara yang terstruktur dan adil.

Weber, dalam konsep legitimasi kekuasaan, menyoroti urgensi pengakuan serta konsistensi terhadap proses formal guna memelihara otoritas yang sah (Nonet & Selznick, 2019). Implementasi Kongres dan Konferensi Cabang tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) organisasi, namun juga memperkuat legitimasi dalam pengambilan keputusan. Mekanisme formal ini penting dalam menjamin keadilan, representasi yang merata, serta kesetaraan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan kepemimpinan.

Teori-teori sosial politik, seperti yang ditegaskan oleh Max Weber dan Robert Michels, menegaskan bahwa penggunaan struktur formal ini memberikan landasan yang kuat bagi kesepakatan bersama serta representasi yang sah dari anggota organisasi (Syafrudin & Maiwan, 2023). Hal ini bukan hanya menjamin keputusan yang diambil sebagai hasil dari kesepakatan bersama, tetapi juga menegaskan kejelasan struktural yang esensial bagi kelangsungan jangka panjang organisasi.

Dalam konteks ini, teori sosial politik ini memberikan pemahaman yang kokoh tentang bagaimana mekanisme formal seperti Kongres dan Konferensi Cabang dapat menjadi solusi efektif dalam menangani konflik kepemimpinan di organisasi, seperti GMKI.

Tabel. 6 Langkah Praktis untuk Penguatan Kepemimpinan: Implementasi Struktur Formal dan Solusi Terkait

Langkah Praktis	Solusi Terkait
Implementasi Kongres dan Konferensi Cabang	Menggunakan struktur formal ini sebagai platform pengambilan keputusan yang terstruktur dan adil. Memastikan kepatuhan terhadap Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) organisasi serta memperkuat legitimasi keputusan.
Menjaga Keadilan dan Kesetaraan Partisipasi	Memastikan mekanisme formal ini memberikan keadilan, representasi yang merata, serta kesetaraan partisipasi bagi anggota dalam pengambilan keputusan kepemimpinan.
Fondasi untuk Kesepakatan Bersama	Memberikan landasan kuat bagi kesepakatan bersama serta representasi yang sah dari anggota organisasi, menjamin keputusan yang diambil sebagai hasil dari kesepakatan bersama, dan menegaskan kejelasan struktural yang esensial bagi kelangsungan jangka panjang organisasi.
Pemeliharaan Otoritas yang Sah	Mengakui urgensi pengakuan serta konsistensi terhadap proses formal untuk memelihara otoritas yang sah dalam pengambilan keputusan kepemimpinan.

Membentuk Tim Mediasi

Dalam konteks penyelesaian konflik kepemimpinan ganda, strategi mediasi menawarkan solusi yang relevan berdasarkan teori sosial politik (HERMAWAN, t.t.). Dalam sebuah penelitian yang terbukti efektif, implementasi strategi mediasi dapat dipandu oleh konsep intervensi sosial. Pembentukan tim mediasi oleh GMKI, sesuai dengan teori ini, melibatkan perwakilan dari kedua kubu yang bertikai, didukung oleh pihak netral. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip negosiasi dan mediasi dari teori hubungan internasional dan politik.

Proses mediasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip demokrasi yang menjadi inti teori politik. Tujuannya adalah mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan untuk mengatasi konflik internal. Melalui pendekatan ini, diharapkan terwujudnya stabilitas organisasi sesuai dengan nilai-nilai GMKI yang menegaskan kesatuan, keadilan, dan rekonsiliasi. Dukungan teori-teori sosial politik seperti intervensi sosial, hubungan internasional, dan demokrasi memberikan landasan yang kuat untuk pendekatan mediasi ini dalam menangani konflik kepemimpinan ganda.

Tabel 7. Strategi Mediasi Demokratis untuk Konflik Kepemimpinan dalam GMKI

Langkah Praktis	Deskripsi
Implementasi Strategi Mediasi	Mengadopsi strategi mediasi sebagai solusi konflik kepemimpinan ganda.
Bentuk Tim Mediasi GMKI	Pembentukan tim mediasi yang terdiri dari perwakilan kedua kubu yang berselisih, didukung oleh pihak netral.
Pendekatan Demokratis	Menjalankan proses mediasi berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan.
Keselarasn dengan Nilai GMKI	Memastikan pendekatan mediasi sejalan dengan nilai-nilai GMKI, termasuk kesatuan, keadilan, dan rekonsiliasi.
Dukungan Teori Sosial Politik	Memanfaatkan dukungan teori-teori sosial politik seperti intervensi sosial, hubungan internasional, dan demokrasi sebagai landasan kuat untuk strategi mediasi.

Pemantapan Proses Penyelesaian Sengketa

Hasil penelitian menegaskan bahwa dalam konteks organisasi seperti Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), pentingnya mengokohkan proses penyelesaian konflik menjadi kunci utama untuk menyatukan struktur kepemimpinan yang terpecah. Teori sosial politik, khususnya teori tentang konflik internal, menegaskan bahwa dualisme kepemimpinan dapat mengganggu stabilitas organisasi dan mengancam kinerja efektifnya (Handoko, 2023). Menurut teori ini, adopsi proses resolusi sengketa yang transparan dan mudah diakses bagi semua anggota menjadi esensial untuk menangani perbedaan dan konflik yang muncul di tingkat lokal dan nasional (Prahara, 2021).

Teori ini juga menekankan pentingnya demokrasi internal dan keadilan organisasi sebagai prinsip yang mendukung pembentukan proses penyelesaian konflik. Dengan adanya proses yang terbuka, hal ini tidak hanya memperkuat kohesi internal tetapi juga memungkinkan organisasi untuk kembali memusatkan perhatian pada tujuan bersama yang lebih besar (Warman dkk., 2022). Dalam konteks GMKI, penciptaan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara adil dan transparan akan memberikan landasan yang kokoh bagi kesatuan organisasi serta efektivitas kinerja yang lebih baik.

Tabel 8. Penguatan Penyelesaian Konflik dalam Organisasi: Langkah Praktis Menuju Keselarasan dan Efektivitas

Langkah Praktis	Deskripsi
Menguatkan Proses Penyelesaian Konflik	Fokus pada pembentukan proses resolusi konflik yang terbuka dan mudah diakses bagi semua anggota. Hal ini akan mendukung penanganan perbedaan dan konflik baik di tingkat lokal maupun nasional dalam organisasi.
Adopsi Prinsip Demokrasi Internal	Menerapkan prinsip-prinsip demokrasi internal dan keadilan organisasi sebagai landasan dalam pembentukan proses

Ciptakan Lingkungan Transparan dan Adil	penyelesaian konflik. Memastikan bahwa proses ini terbuka, memperkuat kohesi internal, dan membantu organisasi untuk fokus pada tujuan bersama. Penciptaan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara adil dan transparan. Ini akan memberikan landasan kokoh bagi kesatuan organisasi serta meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.
--	---

Penggunaan Asas Pancasila sebagai Pandangan Hidup

Penelitian ini menekankan pentingnya memanfaatkan Asas Pancasila sebagai landasan dalam penyelesaian konflik organisasi. Teori-teori dalam sosial politik menegaskan bahwa ideologi seperti Pancasila dapat menjadi pondasi yang kuat dalam menangani konflik internal. Perspektif ini didasarkan pada teori bahwa fondasi ideologi yang kuat seperti Pancasila dapat menjadi pijakan yang krusial dalam menyelesaikan konflik organisasi.

Menurut teori sosial politik, Pancasila sebagai satu-satunya asas yang diakui dalam AD GMKI, tidak hanya berperan sebagai panduan filosofis, tetapi juga sebagai landasan normatif untuk memastikan keselarasan nilai, keadilan, dan kesatuan dalam menangani konflik internal. Konsep-konsep Pancasila seperti gotong royong, persatuan, keadilan sosial, demokrasi, dan lainnya, dianggap memiliki potensi yang besar untuk memfasilitasi rekonsiliasi dan pemulihan kesatuan dalam struktur organisasi (Lawolo, 2023).

Dalam konteks ini, penerapan Pancasila tidak hanya sebagai alat ideologis, melainkan juga terkait erat dengan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan persatuan (Laila, 2019). Hal ini memberikan peluang besar untuk memfasilitasi rekonsiliasi dan mengembalikan kesatuan dalam organisasi. Dengan memegang teguh prinsip-prinsip Pancasila dalam penyelesaian konflik, diharapkan terciptanya solusi yang adil, seimbang, dan didasarkan pada nilai-nilai kesatuan serta keadilan yang merupakan esensi dari ideologi Pancasila (Khoir dkk., 2023).

Teori-teori dalam bidang sosial politik seperti konsep ideologi, identitas kolektif, dan teori konflik, mendukung gagasan bahwa fondasi ideologi kuat seperti Pancasila dapat berperan sebagai kerangka kerja yang kuat dalam menangani konflik organisasi, memperkuat kesatuan, dan mempromosikan keadilan dalam penyelesaiannya.

Tabel 9. Implementasi Ideologi Pancasila dalam Penyelesaian Konflik Organisasi

Langkah Praktis	Deskripsi
Memanfaatkan Asas Pancasila sebagai Fondasi	Menerapkan Pancasila sebagai landasan utama dalam menyelesaikan konflik organisasi, memastikan nilai-nilai seperti gotong royong, persatuan, keadilan sosial, dan demokrasi menjadi

Peneguhan Ideologi Pancasila dalam AD GMKI	pijakan utama untuk rekonsiliasi dan pemulihan kesatuan. Memastikan Pancasila bukan hanya panduan filosofis, tetapi juga landasan normatif dalam AD GMKI untuk menjamin keselarasan nilai, keadilan, dan kesatuan dalam menangani konflik internal.
Memfasilitasi Rekonsiliasi Berbasis Nilai-nilai Pancasila	Menggunakan prinsip-prinsip Pancasila sebagai alat untuk memfasilitasi rekonsiliasi, memulihkan kesatuan, dan menciptakan solusi yang didasarkan pada nilai-nilai kesatuan serta keadilan.
Keselarasan Ideologi dengan Prinsip-prinsip Demokrasi dan Keadilan	Menyatukan prinsip-prinsip ideologi Pancasila dengan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan persatuan untuk menciptakan solusi yang adil, seimbang, dan berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

Mendorong Kerjasama dan Kesatuan

Hasil penelitian yang efektif menegaskan bahwa langkah-langkah politik organisasi yang menggalakkan kerjasama, persatuan, dan rekonsiliasi di dalam Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) tidak hanya sejalan dengan visi dan misi GMKI, tetapi juga didukung oleh teori-teori sosial politik yang relevan. Salah satu teori yang mendukung pandangan ini adalah "Solidaritas Sosial" yang diajukan oleh Émile Durkheim (Durkheim, 2022). Teori ini menegaskan bahwa kebersamaan dan solidaritas di dalam suatu komunitas, seperti yang ditemukan dalam GMKI, merupakan elemen kunci dalam mempertahankan stabilitas sosial.

Selain itu, konsep "Pancasila" sebagai landasan filosofis negara Indonesia juga menyoroti pentingnya persatuan, kerjasama, dan keselarasan untuk mencapai kesejahteraan bersama (Tuhuteru, 2022b). Nilai-nilai ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang dipegang teguh oleh GMKI.

Dalam konteks ini, penelitian menekankan bahwa upaya untuk mendorong kerjasama dan persatuan dalam organisasi tidak hanya sejalan dengan pandangan sosial politik, tetapi juga memperkuat identitas serta keberlanjutan GMKI sebagai wadah mahasiswa yang berkomitmen pada perdamaian, persatuan, dan keutuhan ciptaan. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip sosial politik yang bertumpu pada kepentingan bersama dan harmoni dalam masyarakat. Dengan demikian, langkah-langkah politik yang mengedepankan kerjasama dan persatuan tidak hanya mendukung tujuan organisasi, tetapi juga memperkuat fondasi sosial politik yang berpijak pada kepentingan bersama dan keharmonisan sosial.

Tabel 10. Langkah-langkah Menuju Penyelesaian Konflik dalam Organisasi: Praktik Transparan dan Rekonsiliasi

Langkah Praktis	Deskripsi
Adopsi proses resolusi sengketa yang transparan	Menerapkan proses resolusi sengketa yang terbuka dan mudah diakses untuk semua anggota organisasi, berlandaskan teori konflik internal, guna menangani perbedaan dan konflik yang muncul di tingkat lokal dan nasional. (Prahara, 2021)
Ciptakan lingkungan penyelesaian konflik transparan	Membangun lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara adil dan terbuka, menguatkan kohesi internal, serta memungkinkan fokus pada tujuan bersama. (Warman dkk., 2022)
Galakkan kerjasama, persatuan, dan rekonsiliasi	Memperkuat langkah-langkah politik yang mendorong kerjasama, persatuan, dan rekonsiliasi dalam organisasi, sejalan dengan nilai-nilai seperti Solidaritas Sosial dan Pancasila, untuk menjaga stabilitas sosial dan identitas organisasi. (Durkheim, 2022; Tuhuteru, 2022b)

2. Pembahasan

Pendekatan yang diusulkan dalam menangani konflik kepemimpinan ganda dalam GMKI memadukan berbagai teori sosial politik untuk menawarkan solusi konstruktif dan holistik. Salah satu solusi yang diusulkan adalah penggunaan Kongres Khusus, yang sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi organisasi, memungkinkan pertemuan khusus dengan melibatkan perwakilan dari cabang-cabang GMKI. Dengan demikian, partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan ditegaskan, mengakar pada prinsip demokrasi yang mendasari organisasi ini.

Konsep Musyawarah dan Persetujuan, yang sesuai dengan teori deliberasi Jürgen Habermas, menekankan pentingnya dialog terbuka dan komunikasi untuk mencapai konsensus melalui proses deliberatif. Prinsip musyawarah dan perbincangan rasional menjadi dasar untuk mencapai kesepakatan mayoritas yang adil, menciptakan ruang untuk pembahasan terbuka dan pertukaran pandangan.

Pengajuan Usul Perubahan AD menjadi langkah yang didukung oleh teori sosial politik, menerapkan prinsip musyawarah dan persetujuan dalam menyelesaikan permasalahan kepemimpinan. Ini tidak hanya mengakomodasi dinamika perubahan organisasi tetapi juga menegaskan pentingnya partisipasi aktif anggota dalam proses ini.

Membentuk Tim Mediasi, yang didasarkan pada teori intervensi sosial, menjadi solusi efektif dalam menangani konflik dengan melibatkan perwakilan dari kedua pihak bertikai.

Pendekatan ini memberikan landasan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan merestorasi hubungan yang terganggu.

Prinsip Musyawarah-Mufakat, yang didukung oleh Pasal 8 Anggaran Dasar, menjadi pilar penting dalam menjamin partisipasi aktif dari semua pihak dalam pengambilan keputusan. Ini tidak hanya menguatkan legitimasi keputusan organisasi tetapi juga mempromosikan konsolidasi keputusan yang dapat diterima oleh semua anggota.

Mekanisme Kongres dan Konferensi Cabang menjamin pengambilan keputusan yang adil serta memperkuat legitimasi dalam organisasi. Ini menciptakan platform untuk dialog terbuka, pertukaran pandangan, dan perundingan seimbang antara pihak-pihak yang berbeda pendapat.

Pemantapan Proses Penyelesaian Sengketa dengan fokus pada kejelasan struktural dan proses yang transparan dianggap krusial untuk menyatukan struktur kepemimpinan yang terpecah. Dengan demikian, langkah-langkah ini tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga membangun dasar yang kuat untuk stabilitas jangka panjang dalam GMKI.

Menggunakan Asas Pancasila sebagai Pandangan Hidup bukan hanya menjadi panduan filosofis tetapi juga landasan normatif untuk memastikan keselarasan nilai, keadilan, dan kesatuan dalam menangani konflik internal. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi terhadap nilai-nilai universal yang mencakup dan menghormati keberagaman anggotanya.

Mendorong Kerjasama dan Kesatuan dalam organisasi, berdasarkan konsep "Solidaritas Sosial" Émile Durkheim, menjadi esensial dalam mempertahankan stabilitas sosial dalam GMKI. Pendekatan ini menempatkan kolaborasi sebagai kunci untuk mengatasi perbedaan dan mencapai tujuan bersama.

Pendekatan ini, berakar pada teori-teori sosial politik, memberikan pandangan komprehensif tentang strategi penyelesaian konflik kepemimpinan ganda dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, legitimasi, dan kesatuan dalam pengambilan keputusan organisasi, langkah-langkah ini memberikan landasan yang kokoh untuk menghadapi tantangan konflik kepemimpinan dalam GMKI.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik kepemimpinan ganda dalam GMKI membutuhkan pendekatan yang berakar pada teori-teori sosial politik. Solusi yang diusulkan, seperti penggunaan Kongres Khusus, Musyawarah dan Persetujuan, serta Pengajuan Usul Perubahan AD, memberikan landasan konstruktif bagi

Korwil, BPC, dan Pengurus Komisariat. Melalui keterlibatan partisipasi kolektif, dialog terbuka, dan proses deliberatif, pendekatan ini mampu memfasilitasi terciptanya konsensus yang kuat serta memperkuat legitimasi keputusan organisasi.

Pembentukan Tim Mediasi, Prinsip Musyawarah-Mufakat, dan mekanisme Kongres dan Konferensi Cabang, semuanya menjadi langkah penting yang memastikan proses pengambilan keputusan yang adil serta pembentukan fondasi konsolidasi yang kokoh. Dengan integrasi nilai-nilai Pancasila dan prinsip "Solidaritas Sosial", pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan konflik internal, tetapi juga memperkuat kesatuan serta stabilitas sosial dalam GMKI.

Oleh karena itu, strategi ini, yang berbasis pada teori-teori sosial politik, memberikan perspektif holistik dalam menangani konflik kepemimpinan ganda, dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, dan kesatuan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal ini memberikan landasan yang solid untuk menyelesaikan konflik serupa di masa depan sambil memperkuat esensi dan harmoni dalam GMKI.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, D. M. H., & SH, M. (2022). *Peradilan sederhana cepat & biaya ringan menuju keadilan restoratif*. Penerbit Alumni.
- Araf, A. (2022). *Pembubaran ormas: Sejarah dan politik-hukum di Indonesia (1945-2018)*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Aryanto, B. (2020). Demokrasi Deliberatif Dalam Konsep Amandemen Konstitusi Indonesia. *Mulawarman Law Review*, 96–113.
- Ayunnisa, V. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menangani Konflik Interpersonal di Madrasah Ibtidaiyah Aswaja Dusun Sumberjo Desa Umbulsari Kabupaten Jember*.
- Berutu, D. A. (2022). *KEDUDUKAN DEWAN PENGAWAS KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 70/PUU-XVII/2019*.
- Durkheim, F. S. P. E. (2022). *PROGRAM STUDI TADRIS ILMU PENGETAHUAN SOSIAL FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ JEMBER JUNI 2022*.

- Erna, S. (2022). *IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER PADA PROSES PEMBELAJARAN DI LINGKUNGAN SEKOLAH SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG*.
- Hakiki, M. S., & Anggraini, D. A. (2022). Studi Literatur Kepemimpinan, Konflik Dan Manajemen Konflik. *MANDAR: Social Science Journal*, 1(2), 121–131.
- HANDOKO, R. F. (2023). *REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM PEMILIHAN UMUM PRESIDEN DAN WAKIL PRESIDEN DALAM SISTEM KETATANEGARAAN INDONESIA BERBASIS NILAI PANCASILA*.
- Herman Sjahruddin, S., Sulistiani, I., Kom, M., Fahrizal, H. M., Nurrachmah, S., Kom, M., Syarifah Novieyana, S., Arini, D. U., MM, P., & Ali, I. H. (2023). *MANAJEMEN KOMUNIKASI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- HERMAWAN, M. F. (t.t.). *FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG*.
- Hermawan, N. O., & Khikmawanto, K. (2023). POLITIK DAN PENGABDIAN MASYARAKAT. *Jurnal Socia Logica*, 3(3), 170–178.
- Ibrahim, H., Zahara, A. E., Ardyan, E., Tahir, R., Terimajaya, I. W., Putra, I. K. T. E., Januardani, F. D., Yasmita, I. G. A. L., Mas, I. G. A. M. A., & Pratiwi, A. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN: Konsep dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Imelda Tamba, S., Khoiruddin, S., Sebayang, I. E. S., MA, S. M., Humaidah Muafigie, S., Sekando, M. A., SLP, M., Anwar, H., Lc, M., & Subhan, M. N. (2023). *PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Irawan, T. A. (2019). *DUALISME KEPEMIMPINAN PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN (Study pada Partai Persatuan Pembangunan DPC Kota Bandar Lampung)*.
- Iswahyudi, M. S., Iskandar Zulkarnain, S., Hamidah Rosidanti Susilatun, M., Robial, F. E., Hendry Rumengan, M., Ch, D., Wangania, I., Mei Hastuti, S., Sugiharti, S., & Purnomo, K. D. M. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN KONFLIK*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Jimly Asshiddiqie, S. (2021). *Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*. Sinar Grafika.
- Kambo, G. A. (2022). *Sosiologi Politik sebagai Bahan Ajar*. Humanities Genius.

- Khasanah, I. L., & Paryanto, P. (t.t.). Simbiosis Harmoni: Islam dan Politik dalam Masyarakat Kontemporer. *Kutubkhanah*, 23(1).
- Khoir, Q., Harianja, J., Rangotwat, C. A., Flora, H. S., Kn, S. M. H. M., Suparwi, S., Manullang, S. O., Pare, P. Y. D., SH, M., & Indah Sulistiani, S. (2023). *PANCASILA & KEWARGANEGARAAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kowi, E. M., & Supriyadi, S. (2022). Sistem Informasi Manajemen Arsip Surat GMKI Cabang Salatiga Berbasis Web dengan Framework Laravel. *Jurnal Informatika Dan Teknologi Komputer (JITEK)*, 2(3), 289–303.
- La Ode Syaiful Islamy Hisamuddin, S., Andriani, R., & Sos, S. (2023). *Perkembangan Teori Administrasi Publik*. Deepublish.
- Laila, K. (2019). Hukum progresif sebagai solusi kebebasan berpendapat dengan asas demokrasi pancasila. *Jurnal cakrawala hukum*, 10(2), 177–186.
- Lawolo, L. (2023). *Peranan Pemerintah dalam Penanganan Konflik Sosial pada Kelurahan Kenangan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*.
- Mayasari, N., Choliso, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Putra, I. D. M. A. P., Satar, M., Kurniawan, R., & Susanti, L. (2022). *Perilaku Organisasi*. TOHAR MEDIA.
- Muttaqien, M. E. (2023). KONSEP KOMUNIKASI JURGEN HABERMAS DALAM IDE DEMOKRASI DELIBERATIF DAN TINDAKAN KOMUNIKATIF. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 51–64.
- Namang, R. B. (2020). Negara dan Warga Negara Perspektif Aristoteles. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(2), 247–266.
- Nonet, P., & Selznick, P. (2019). *Hukum responsif*. Nusamedia.
- Nugroho, R. (2023). *Public Policy 7: Dinamika Kebijakan Publik, Analisis Kebijakan Publik, Manajemen Politik Kebijakan Publik, Etika Kebijakan Publik*. PT Elex Media Komputindo.
- Nurfathiyah, P. (2021). Ruang Publik dan Komunikasi Dialogis Orang Rimba di Taman Nasional Bukit Dua Belas Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 24(01), 1–11.
- Pasande, P. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan Kristen*.

- Prabowo, B., Gandung, M., & Suryani, L. (2023). Pendampingan Pemberdayaan Masyarakat dalam Program Pengembangan Urban di Jabodetabek. *Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan: JURANTAS*, 1(2), 60–69.
- Prahara, S. (2021). *Analisis Pemerintah Daerah*. Cv Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- RAMUR, I. (2023). *Analisis Partisipasi Publik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puuxviii/2020*.
- Rochadi, A. S. (2020). *Perilaku Kolektif dan Gerakan Sosial*. Rasibook.
- Safei, A. A. (2020). *Sosiologi Toleransi Kontestasi, Akomodasi, Harmoni* (Vol. 1, Nomor 1). Deepublish.
- Setyoningrum, M. U. (2021). Cara Pemimpin Perempuan dalam Mengelola Konflik di Organisasi Kemahasiswaan. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(2), 175–197.
- Sudirman, A. (2007). *Hati Nurani Hakim dan Putusannya Suatu Pendekatan dari Perspektif Ilmu Hukum Perilaku (Behavioral Jurisprudence) Kasus Hakim Bismar Siregar*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Suprianto, K., SE, M., Yuliana, S., Suparman, S., Sudiyarti, M. S., Utomo, K. W., Rama, M. I., Musin, Y., Sos, S., & Edi Sumarya, S. (2023). *PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Syafrudin, I., & Maiwan, M. (2023). *Politik Indonesia Kontemporer*. UNJ PRESS.
- Tampubolon, M., Simanjuntak, N., & Silalahi, F. (2023). *Birokrasi & Good Governance*. Global Eksekutif Teknologi.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan manajemen*.
- Tidore, B. (2020). *Resolusi Konflik Berbasis Teologi BakuBae: Studi konflik Ambon 1999-2002*.
- Tuhuteru, L. (2022a). *Pendidikan Karakter Untuk Menjawab Resolusi Konflik*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Tuhuteru, L. (2022b). *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Tuhuteru, L. (2022c). *PENDIDIKAN POLITIK Kaum Muda Kontemporer*. CV. AZKA PUSTAKA.



- Turmudi, H., & Muchtar, K. (2021). *Komunikasi Politik Elite Golkar Dalam Rekonsiliasi Dualisme Kepemimpinan Partai*.
- Wahab, S. A. (2021). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. Bumi Aksara.
- Warman, W., Nurlaili, N., Lorensius, L., Sanda, Y., Sutriyanto, A., Kristianus, K., Sukur, P., Rejeki, S., Nurlaelah, N., & Fatcholis, F. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jejak Pustaka.
- Widana, I. K., & Dewi, G. A. O. C. (2020). *Buku Ajar Prinsip Etika Profesi: Membangun Profesionalisme Diri*. Pantera Publishing.
- Yasar, M. (2022). *Asterisma Nanggroe: Pikiran dan Gagasan Intelektual Muda Islam Aceh*. Syiah Kuala University Press.
- Yulia, R. (2012). Penerapan Keadilan Restoratif Dalam Putusan Hakim: Upaya Penyelesaian Konflik Melalui Sistem Peradilan Pidana. *Jurnal Yudisial*, 5(2), 224–240.
- Zamharir, H., & Lubis, S. (t.t.). *DEMOKRASI*.
- .