



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Konsensus Politik Antar Fraksi (Studi Fenomenologi pada DPRD Provinsi Gorontalo)

*Human Resource Management Strategy in Building Political Consensus Between Factions (Phenomenological Study of the Gorontalo Provincial DPRD)*

Usman Tahir Rajak<sup>1</sup>, Rahmisyari<sup>2</sup>, Fatma N Ngabito<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Ichsan Gorontalo

Email: [usmantahirrajak@gmail.com](mailto:usmantahirrajak@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 05 Apr, 2026

Revised: 30 May, 2026

Accepted: 25 Jun, 2026

#### Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi Informal, Kepemimpinan Kolaboratif, Konflik, Negosiasi, Konsensus Politik

#### Keywords:

*Human Resource Management, Informal Communication, Collaborative Leadership, Conflict, Negotiation, Political Consensus*

DOI: [10.56338/jks.v9i6.11733](https://doi.org/10.56338/jks.v9i6.11733)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun konsensus politik antar fraksi di DPRD Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap tujuh informan yang terdiri dari pimpinan dan anggota DPRD. Analisis data dilakukan menggunakan teknik coding, yaitu open coding, axial coding, dan selective coding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsensus politik tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses interaksi sosial yang kompleks dan berkelanjutan. Komunikasi informal menjadi fondasi utama dalam membangun kesepahaman awal antar fraksi. Kepemimpinan kolaboratif berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan ruang dialog yang inklusif. Budaya organisasi yang berbasis musyawarah dan kekeluargaan memperkuat kepercayaan antar anggota. Konflik yang muncul akibat perbedaan kepentingan dikelola secara konstruktif melalui komunikasi dan diskusi. Selanjutnya, negosiasi politik, baik formal maupun informal, menjadi mekanisme utama dalam mempertemukan berbagai kepentingan hingga menghasilkan kompromi yang dapat diterima bersama. Penelitian ini menghasilkan model integratif strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun konsensus politik yang terdiri dari komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, pengelolaan konflik, dan negosiasi. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, serta kontribusi praktis bagi lembaga legislatif dalam mengelola dinamika politik secara efektif.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze human resource management strategies in building political consensus between factions in the Gorontalo Provincial DPRD. This study uses a qualitative approach with a phenomenological method. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews with seven informants consisting of DPRD leaders and members. Data analysis was conducted using coding techniques, namely open coding, axial coding, and selective coding. The results of the study indicate that political consensus is not formed instantly, but rather through a complex and ongoing process of social interaction. Informal*

*communication is the main foundation in building initial understanding between factions. Collaborative leadership acts as a facilitator in creating a space for inclusive dialogue. An organizational culture based on deliberation and kinship strengthens trust between members. Conflicts arising from differing interests are managed constructively through communication and discussion. Furthermore, political negotiation, both formal and informal, serves as the main mechanism for bringing together various interests to produce a mutually acceptable compromise. This study produces an integrative model of human resource management strategies in building political consensus consisting of communication, leadership, organizational culture, conflict management, and negotiation. These findings provide theoretical contributions to the development of human resource management and public administration science, as well as practical contributions to legislative institutions in managing political dynamics effectively.*

---

## **PENDAHULUAN**

Konsensus politik merupakan elemen penting dalam proses pengambilan keputusan di lembaga legislatif, terutama dalam konteks sistem politik yang plural dan sarat kepentingan. Dalam praktiknya, pembentukan konsensus sering kali menghadapi tantangan berupa perbedaan ideologi, kepentingan politik, serta dinamika relasi antar fraksi. Studi terbaru menunjukkan bahwa proses konsensus tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme formal, tetapi juga oleh interaksi sosial antar aktor politik (Dryzek, 2020; Mansbridge et al., 2021).

Selama ini, kajian mengenai konsensus politik lebih banyak berfokus pada aspek kelembagaan dan prosedural. Namun, pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan bagaimana interaksi antar aktor politik berlangsung dalam praktik sehari-hari. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola hubungan sosial, komunikasi, serta dinamika organisasi (Robbins & Judge, 2022; Armstrong, 2021).

Kepemimpinan kolaboratif, serta budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi publik (Men, 2021; Verčič, 2021). Selain itu, pengelolaan konflik dan negosiasi berbasis kepentingan juga menjadi faktor penting dalam mencapai kesepakatan yang berkelanjutan (Lewicki et al., 2021).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi Informal**

Komunikasi informal memainkan peran penting dalam membangun hubungan interpersonal dan meningkatkan efektivitas organisasi. Men (2021) menyatakan bahwa komunikasi informal mampu meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan anggota organisasi. Selain itu, Verčič (2021) menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif, termasuk komunikasi informal, menjadi kunci keberhasilan

### **Kepemimpinan Kolaboratif**

Kepemimpinan kolaboratif menekankan pentingnya partisipasi dan keterlibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan. O'Leary dan Vij (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif meningkatkan legitimasi dan kualitas keputusan dalam organisasi publik.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Schein (2017) tetap menjadi rujukan utama, namun penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berperan dalam membangun kepercayaan dan kohesi sosial (Alvesson & Svingsson, 2021).

### **Pengelolaan Konflik**

Konflik dalam organisasi tidak selalu bersifat negatif. Rahim (2021) menyatakan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kualitas keputusan. De Dreu dan Weingart (2020) juga menegaskan bahwa konflik dapat menjadi sumber inovasi jika dikelola secara konstruktif.

### **Negosiasi**

Negosiasi berbasis kepentingan (interest-based negotiation) menjadi pendekatan yang efektif dalam mencapai kesepakatan. Lewicki et al. (2021) menekankan bahwa negosiasi yang fokus pada kepentingan menghasilkan solusi yang lebih berkelanjutan dibandingkan pendekatan berbasis posisi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif para aktor politik dalam proses pembentukan konsensus antar fraksi di DPRD Provinsi Gorontalo. Fenomenologi memungkinkan peneliti menggali makna yang terkandung dalam pengalaman hidup informan terkait interaksi sosial, komunikasi, kepemimpinan, dan proses negosiasi politik.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan keleluasaan kepada informan dalam menyampaikan pengalaman dan pandangannya terkait proses komunikasi, kepemimpinan, konflik, negosiasi, dan konsensus politik.

Selain wawancara, data pendukung juga diperoleh melalui dokumentasi dan observasi terbatas terhadap proses interaksi antar anggota dewan dalam forum formal maupun informal.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif dengan pendekatan grounded theory yang meliputi tiga tahap utama:

#### **Open Coding**

Pada tahap ini, data wawancara dipecah menjadi unit-unit makna kecil untuk mengidentifikasi konsep awal seperti komunikasi informal, kepemimpinan kolaboratif, budaya organisasi, konflik, negosiasi, dan konsensus politik.

#### **Axial Coding**

Tahap ini dilakukan dengan menghubungkan kategori-kategori yang telah ditemukan pada open coding untuk melihat pola hubungan antar variabel dalam proses pembentukan konsensus politik.

#### **Selective Coding**

Pada tahap ini, seluruh kategori diintegrasikan ke dalam satu konsep inti (core category), yaitu strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun konsensus politik antar fraksi.

#### **Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai informan, serta triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan juga member check untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman informan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsensus politik antar fraksi di DPRD Provinsi Gorontalo tidak terbentuk secara spontan dalam forum formal, tetapi merupakan hasil dari proses interaksi sosial yang panjang dan berlapis. Proses ini melibatkan komunikasi informal, negosiasi awal, serta penyamaan persepsi sebelum rapat resmi dilaksanakan. Temuan ini menunjukkan bahwa ruang pengambilan keputusan formal hanya menjadi “pengesahan akhir”, sedangkan substansi kesepakatan telah terbentuk pada tahap interaksi informal antar aktor politik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi informal menjadi fondasi utama dalam pembentukan konsensus politik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Men (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi informal meningkatkan kepercayaan dan mempercepat pengambilan keputusan.

Kepemimpinan kolaboratif yang ditemukan dalam penelitian ini juga sejalan dengan O’Leary dan Vij (2020), yang menekankan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kualitas keputusan dalam organisasi publik.

Budaya organisasi berbasis musyawarah memperkuat kepercayaan antar aktor, sebagaimana dijelaskan oleh Alvesson dan Sveningsson (2021) bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kolektif.

Konflik yang muncul dalam penelitian ini dikelola secara konstruktif, yang sesuai dengan pandangan Rahim (2021) bahwa konflik dapat memberikan dampak positif jika dikelola dengan baik.

Negosiasi sebagai mekanisme utama dalam mencapai konsensus juga sejalan dengan Lewicki et al. (2021), yang menekankan pentingnya pendekatan berbasis kepentingan dalam mencapai kesepakatan yang berkelanjutan.

### **Komunikasi Informal dalam Pembentukan Konsensus Politik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi informal memiliki peran dominan dalam proses pembentukan konsensus politik antar fraksi di DPRD Provinsi Gorontalo. Komunikasi tidak hanya berlangsung dalam forum formal, tetapi telah dimulai sejak tahap awal melalui interaksi non-formal antar aktor politik. Temuan ini memperkuat hasil coding yang menunjukkan kategori informal communication, pre-discussion alignment, dan early agreement formation.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa proses konsensus lebih banyak dibentuk di “ruang belakang politik” sebelum memasuki ruang formal legislasi. Dengan demikian, forum rapat formal lebih berfungsi sebagai legitimasi keputusan yang telah disepakati sebelumnya.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Men (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi informal dalam organisasi publik mampu meningkatkan kepercayaan, mempercepat koordinasi, dan mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Selain itu, Verčič (2021) menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif tidak hanya bergantung pada jalur formal, tetapi juga pada jaringan informal antar aktor organisasi.

Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya bahwa dalam konteks politik, komunikasi informal berfungsi sebagai mekanisme “silent negotiation” yang tidak selalu terlihat dalam dokumen formal (O’Leary & Vij, 2020). Hal ini menunjukkan adanya dualitas komunikasi dalam lembaga legislatif: formal sebagai struktur, informal sebagai substansi.

Dengan demikian, komunikasi informal tidak hanya berfungsi sebagai alat interaksi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun konsensus politik yang lebih cepat dan stabil.

### **Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Fasilitator Konsensus**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di DPRD Provinsi Gorontalo bersifat kolaboratif dan tidak dominatif. Pimpinan berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog antar fraksi. Temuan coding menunjukkan kategori facilitative leadership, inclusive decision-making, dan shared authority.

Kepemimpinan kolaboratif ini memungkinkan setiap fraksi memiliki ruang partisipasi yang setara dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memperkuat legitimasi keputusan politik yang dihasilkan.

Secara teoritis, temuan ini mendukung Ansell dan Gash (2018) yang menyatakan bahwa collaborative leadership meningkatkan efektivitas governance melalui partisipasi aktor yang beragam. O'Leary dan Vij (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif sangat relevan dalam lingkungan politik yang kompleks dan plural.

Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali, tetapi sebagai "broker of consensus" yang menjembatani kepentingan antar fraksi.

Dengan demikian, kepemimpinan kolaboratif menjadi elemen kunci dalam memastikan proses komunikasi dan negosiasi berjalan secara inklusif dan produktif.

### **Budaya Organisasi sebagai Mekanisme Penguat Kepercayaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis musyawarah dan kekeluargaan menjadi faktor penting dalam memperkuat hubungan antar aktor politik. Temuan coding menunjukkan kategori deliberative culture, collective trust, dan social cohesion.

Budaya ini menciptakan lingkungan sosial yang kondusif, sehingga meminimalisasi potensi konflik terbuka antar fraksi.

Secara teoritis, Schein (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Alvesson dan Sveningsson (2021) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kohesi sosial dan stabilitas organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi berfungsi sebagai "invisible structure" yang memperkuat efektivitas komunikasi, kepemimpinan, dan negosiasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi latar sosial, tetapi juga variabel aktif dalam proses pembentukan konsensus politik.

### **Pengelolaan Konflik sebagai Proses Konstruktif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika politik antar fraksi. Namun, konflik tersebut tidak bersifat destruktif, melainkan dikelola melalui komunikasi dan dialog. Coding menunjukkan kategori constructive conflict management, interest divergence, dan dialogic resolution.

Konflik dalam konteks ini lebih banyak dipahami sebagai perbedaan kepentingan, bukan pertentangan ideologis yang tajam. Secara teoritis, Rahim (2021) menjelaskan bahwa konflik yang dikelola secara kolaboratif dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasi. De Dreu dan Weingart (2020) juga menegaskan bahwa konflik tugas (task conflict) dapat memberikan dampak positif jika diarahkan secara konstruktif.

Dalam penelitian ini, konflik berfungsi sebagai pemicu munculnya negosiasi dan bukan sebagai penghambat proses konsensus. Dengan demikian, pengelolaan konflik yang efektif menjadi prasyarat penting dalam menjaga stabilitas politik di lembaga legislatif.

### **Negosiasi sebagai Jembatan Menuju Konsensus**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa negosiasi menjadi mekanisme utama dalam menyatukan berbagai kepentingan antar fraksi. Negosiasi tidak hanya dilakukan dalam forum formal, tetapi juga melalui lobi informal. Coding menunjukkan kategori interest-based negotiation, informal bargaining, dan compromise formation. Proses negosiasi ini memungkinkan terciptanya titik temu antara kepentingan yang berbeda, sehingga menghasilkan keputusan yang dapat diterima bersama.

Secara teoritis, Fisher dan Ury (2019) dalam konsep *Getting to Yes* menekankan bahwa negosiasi berbasis kepentingan lebih efektif dibandingkan negosiasi berbasis posisi. Lewicki et al. (2021) juga menyatakan bahwa pendekatan ini menghasilkan kesepakatan yang lebih berkelanjutan.

Dalam konteks penelitian ini, negosiasi berfungsi sebagai “bridge mechanism” yang menghubungkan konflik dengan konsensus.

Dengan demikian, negosiasi menjadi inti dari proses transformasi perbedaan kepentingan menjadi kesepakatan kolektif.

### **Integrasi Model Konsensus Politik**

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disusun model integratif bahwa konsensus politik terbentuk melalui alur:

Komunikasi Informal → Kepemimpinan Kolaboratif → Budaya Organisasi → Pengelolaan Konflik → Negosiasi → Konsensus Politik

Model ini menunjukkan bahwa konsensus bukan hasil tunggal, tetapi merupakan proses bertahap yang saling terhubung dan saling memperkuat.

Model ini memperluas kajian sebelumnya yang cenderung memisahkan aspek komunikasi, kepemimpinan, dan negosiasi, menjadi satu kesatuan sistem interaksi dalam MSDM politik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2021). *Changing organizational culture*. Routledge.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2020). Task versus relationship conflict. *Journal of Applied Psychology*.
- Dryzek, J. S. (2020). *Deliberative democracy and beyond*. Oxford University Press.
- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2021). *Negotiation*. McGraw-Hill.
- Mansbridge, J., et al. (2021). *Deliberative systems theory*. Cambridge University Press.
- Men, L. R. (2021). Internal communication and employee engagement. *Public Relations Review*.
- O'Leary, R., & Vij, N. (2020). Collaborative public management. *Public Administration Review*.
- Rahim, M. A. (2021). *Managing conflict in organizations*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Verčič, A. T. (2021). Internal communication satisfaction. *Corporate Communications*.