PERAN KOMUNIKASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK PADA ORGANISASI MAHASISWA

Humaira Oktora Putri Hakim
2210631020127@student.unsika.ac.id
Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana peran komunikasi dalam mengelola konflik di dalam organisasi mahasiswa. Diskusi dalam penelitian ini menggunakan metode Tinjauan Pustaka, dengan data yang diperoleh melalui teknik: meninjau artikel yang terkait dengan topik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran penting komunikasi dalam mengelola konflik di dalam organisasi mahasiswa, serta untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi penyelesaian konflik, meningkatkan kualitas hubungan antaranggota, dan memperkuat kinerja organisasi. Berdasarkan hasil literature review yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan berdampak positif pada penyelesaian konflik dan memperbaiki hubungan antaranggota. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama, kepercayaan, dan saling pengertian diantara anggota organisasi mahasiswa.

Kata kunci : Komunikasi, Manajemen Konflik, Organisasi Mahasiswa

Abstract

In main issue addressed in this study is how communication plays a role in managing conflict within student organizations. The discussion in this study employs the Literature Review method, with data obtained through the technique of reviewing articles related to the topic. This research aims to identify and analyze the significant role of communication in managing conflict within student organizations, as well as to provide a deeper understanding of how effective communication can impact conflict resolution, enhance the quality of interpersonal relationships, and strengthen organizational performance. Based on the literature review findings, it is evident that good communication positively affects conflict resolution and improves interpersonal relationships among members. Therefore, effective communication can enhance cooperation, trust, and mutual understanding among members of student organizations.

Keywords: Communication, Conflict Management, Student Organizations.

1. PENDAHULUAN

Dalam kesehariannya, manusia selalu dihadapkan pada kebutuhan untuk bersosialisasi sesamanya. Dengan keberagaman individu, etnis, budaya, dan agama yang membangun keberagaman manusia, komunikasi menjadi pondasi utama dalam memenuhi kebutuhan ini. Manusia, sebagai makhluk yang eksis, tak dapat menghindari tuntutan realitas dunia yang kompetitif. Untuk menjaga eksistensinya, manusia terus berupaya membangun realitas sosial yang solid, menghindari jatuh dalam ketidakmampuan. Oleh karena itu, keberadaan komunikasi menjadi sangat esensial dalam menanggapi semua tuntutan ini secara manusiawi (Evi Zahara, 2018).

Organisasi adalah kelompok orang dalam sebuah kerangka yang sepakat untuk mencapai tujuan bersama secara teratur dan rasional dengan bantuan pemimpin yang telah direncanakan. Dengan kata lain, organisasi merupakan gabungan individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga dianggap sebagai entitas terorganisir atau memerlukan struktur organisasi (Hidayah et al., 2023). Peran komunikasi dalam organisasi mahasiswa sangat penting untuk memastikan bahwa

informasi tentang tujuan, nilai-nilai, dan prosedur organisasi disampaikan secara jelas kepada semua anggota. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi kolaborasi antara anggota, memperkuat ikatan antarindividu, dan mengarahkan energi kolektif menuju pencapaian tujuan Bersama. Kemampuan berkomunikasi juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan. (Heluka et al., 2023).

Pada umumnya, komunikasi memegang peranan begitu amat urgent untuk menciptakan suasana dalam keorganisasian yang berefek dalam perkembangan dalam organisasi tersebut, baik untuk menciptakan nilai kebenaran yang menjadi inti organisasi. Komunikasi memungkinkan orang untuk mengoordinasikan banyak kegiatan. Walaupun, yang menjadi pertanyaan pokoknya bagaimanakah individu individu mampu berinteraksi Bersama seseorang disekitarnya sehingga tercipta kesamaan pemahaman sesuai dengan sifat interaksi itu sendiri (Heluka et al., 2023).

Organisasi mahasiswa terdiri dalam beberapa jenis orang memiliki perspektif yang berbeda-beda. Akan tetapi, semua organisasi memiliki satu tujuan dan fokus yang sama, memastikan bahwa perbedaan pandangan tidak menghambat pencapaian tujuan bersama melainkan akan menjadi sumber kekuatan dan inovasi. Pada suatu organisasi juga sering terjadi konflik dari berbagai hal, salah satu penyebabnya adalah adanya perbedaan pendapat atau terjadinya mis-komunikasi pada anggota organisasi tersebut (Hidayah et al., 2023). Menurut Fenansa & Nurhadi (2020), terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya konflik, yakni: kesulitan dalam komunikasi di dalam organisasi, seperti penggunaan bahasa yang sulit dipahami yang dapat menyebabkan salah tafsir dalam komunikasi, atau informasi yang kurang lengkap; perselisihan kekuasaan antara berbagai divisi; serta persaingan untuk merekrut anggota ketika sumber daya manusia terbatas.

Konflik dalam sebuah organisasi terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pihak yang terlibat. Hal ini dapat terkait dengan gaya kepemimpinan, tingkat spesialisasi yang diberikan, sejauh mana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi, serta efektivitas sistem kompensasi, baik dalam aspek baik dan buruknya (Rusdiana, 2015). Ketidakselarasan antara pelaksana terjadi selama proses interaksi. Konflik juga dapat muncul karena perbedaan sifat individu. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap anggota harus mengelola hubungan kerja yang saling mendukung (Anggraeni et al., 2020). Dari sinilah kita dapat menilai bahwa peranan pemimpin sangatlah penting dalam penanganan konflik, dimana manajemen konflik yang efektif dan terkendali akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi (Sultoni et al., 2020). Sebaliknya, jika konflik tidak diatasi secara efektif, dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, untuk mencegah gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi, penting bagi pemimpin organisasi untuk memiliki kemampuan dalam penyelesaian konflik.

Konflik Organisasi (*organizational conflict*) merupakan ketidakcocokan antara dua individu atau kelompok atau lebih yang muncul karena perbedaan dalam status, tujuan, nilai, dan persepsi, atau karena adanya kebutuhan untuk membagi sumber daya atau tugas kerja (Hutagalung, 2018). Saat ada konflik yang muncul, itu harus segera diselesaikan karena jika tidak, konflik akan membesar dan menjadi lebih sulit untuk diatasi. Sejarah Indonesia penuh dengan konflik yang hampir memecah belah negara dan bangsa, seperti perselisihan agama di Ambon dan perselisihan etnis di Sampit. Konflik ini mungkin dimulai dengan hal-hal kecil, tetapi jika tidak ditangani dengan baik dan cepat, konflik tersebut akan semakin membesar dan menjadi lebih sulit untuk diselesaikan, menyebabkan banyak korban jiwa dan harta benda sesama rakyat Indonesia (Mustomi et al., 2018).

Cara mengelola pertikaian antara pihak-pihak yang terlibat biasa disebut dengan manajemen konflik. Ini melibatkan serangkaian langkah dan respons dari para pelaku dan pihak luar dalam konflik, termasuk pendekatan yang berpusat pada proses komunikasi di antara mereka. Untuk mendapatkan pemahaman yang akurat tentang konflik, pihak ketiga sering diperlukan. Dengan kepercayaan pada peran pihak ketiga, para pelaku dapat berkomunikasi secara efektif. Meski begitu, manajemen konflik dapat juga dilakukan tanpa campur tangan pihak ketiga. Keberadaan manajemen konflik ini penting untuk mengalihkan ketegangan menuju hasil tertentu yang bisa mengarah pada penyelesaian konflik, baik secara positif, kolaboratif, kreatif, atau bahkan agresif (Herdiansyah, 2014).

Perlu kita sadari bahwa komunikasi formal dan informal sangat penting dalam konteks organisasi. Komunikasi formal berlangsung dalam konteks lembaga resmi dan mengikuti arus komando yang menekankan pada produktivitas serta sesuai dengan hierarki organisasi. Pesan dalam komunikasi formal mengikuti garis hierarki atau struktur resmi dari organisasi. Sebaliknya, komunikasi informal di dalam organisasi terjadi tanpa batasan hierarki atau struktur resmi. Pesan dalam komunikasi informal lebih bersifat pribadi dan bertujuan untuk menjaga hubungan sosial, menyebarkan informasi, gosip, atau rumor (Heluka et al., 2023).

Setiap organisasi pasti memiliki konflik dalam dinamikanya, begitu pula organisasi kemahasiswaan. Walaupun konflik merupakan sesuatu yang bisa terjadi secara alami dan tidak dapat dihindarkan, akan tetapi konflik dapat diminimalisir. Dalam manajemen konflik, perlu perubahan terhadap pandangan masalah dari sesuatu hal merugikan menjadi hal yang dapat menguntungkan. Masalah atau konflik di dalam organisasi bisa timbul antara individu dengan individu, termasuk antara pimpinan dan anggota organisasi, atau antara individu dengan kelompok. Konflik juga bisa terjadi antara kelompok tertentu dengan kelompok lain (Fatihaturahmi, M. Giatman, 2023). Penting untuk memiliki manajemen konflik yang efektif dan terencana agar konflik tidak menjadi pemicu kekacauan bagi lingkungan organisasi mahasiswa (Muliati, 2016).

Dalam artikel ini, komunikasi sangat penting untuk mengelola konflik di organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa adalah tempat di mana berbagai orang dengan kepentingan dan tanggung jawab yang berbeda berinteraksi satu sama lain. Dalam lingkungan seperti ini, konflik seringkali tidak terhindarkan, baik dalam bentuk persaingan antar anggota, divisi, maupun manajemen. Agar konflik tidak merusak kinerja organisasi, sangat penting bagi manajemen organisasi mahasiswa untuk mengelola dinamika ini. Untuk mengatasi konflik sebelum menjadi lebih kompleks dan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan, penting untuk berkomunikasi dengan baik. Dengan demikian, artikel ini menyoroti pentingnya komunikasi dalam mengelola konflik di lingkungan organisasi sebagai langkah menuju pencapaian tujuan bersama dengan harmoni dan produktivitas yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian disusun dengan menggunakan cara systematic literature review (SLR). Systematic Literature Review (SLR) memiliki sebuah tujuan dalam menganalisis, menelaah, dan melakukan evaluasi mengenai penelitian terkait untuk menjawab penelitian baru (Triandini et al., 2019). Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan menyusun research question (RQ) atau perumusan pertanyaan penelitian, pencarian literatur yang relevan, melakukan review, dan menganalisis temuan.

Research Question (RQ) artikel ini yaitu “Bagaimana peran komunikasi dalam mengelola konflik di dalam organisasi mahasiswa, serta dampaknya terhadap kualitas hubungan antaranggota?”

Penulis menghimpun artikel-artikel yang akan direview dari beberapa sumber, termasuk Google Scholar. Artikel-artikel yang dikumpulkan ini merupakan publikasi yang diterbitkan antara tahun 2017 hingga 2023. Kemudian, artikel-artikel tersebut dipilih berdasarkan variabel yang terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses identifikasi dan penyaringan, diperoleh total lima artikel yang akan dimasukkan dalam literature review. Dalam penyusunan literature review ini, dilakukan pendekatan tematik dengan melakukan pembacaan ulang, perbandingan, dan pemisahan antara setiap artikel yang terpilih untuk mendapatkan pemahaman yang sesuai dengan judul artikel ini. Data dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Artikel Terkait Peran Komunikasi dalam Manajemen Konflik Pada Organisasi Mahasiswa.

No	Penulis dan Judul	Pembahasan
1	(Hidayah et al., 2023) Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan karena organisasi melibatkan banyak individu dengan karakter dan pemikiran yang beragam. Perbedaan dalam pemikiran tersebut dapat menjadi sumber konflik di dalam organisasi. Penyelesaian konflik bisa dicapai melalui kerjasama tim yang solid, penerapan SOP yang jelas, kepemimpinan yang mendukung, dan penggunaan wewenang oleh pembina sebagai sarana pengendalian.
2	(Nst et al., 2023) Pengaruh Organisasi Mahasiswa terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Mahasiswa PGSD FKIP UNRI	Hasil penyebaran kuesioner secara umum mengikuti temuan dari penelitian, di mana responden dinilai mampu mengelola konflik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah dijelaskan. Mereka mampu menerapkan pemahaman ini dalam kehidupan mereka menjadi mahasiswa yang aktif berorganisasi. Walaupun, masih ada juga sejumlah mahasiswa yang tidak sepenuhnya mengetahui dan memahami akan pentingnya penyelesaian konflik, meskipun dengan jumlah jauh lebih sedikit. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh organisasi terhadap kemampuan mahasiswa program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP UNRI dalam mengelola konflik.
3	(Rahmawati, 2017) Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktivistis Organisasi HIMA PPB FIP UNY	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa subjek IA, TW, dan MIM menghadapi konflik dengan sikap terbuka dan mampu menerima keberadaan konflik karena dianggap dapat meningkatkan dinamika kegiatan himpunan, melatih kemampuan pemecahan masalah, dan mempererat hubungan di antara pengurus. Ketiga subjek juga sepakat bahwa kurangnya kemampuan pengurus dalam memprioritaskan kepentingan himpunan merupakan faktor internal

		utama yang memicu konflik, sementara intervensi dari dosen pembimbing mahasiswa dianggap sebagai faktor eksternal. Meskipun ketiga subjek mengalami kendala dalam menyelesaikan konflik, hanya IA yang memilih untuk tidak berbagi pengalaman kepada siapapun. Berbeda dengan MIM dan TW yang bersedia untuk berbicara terbuka baik kepada Dosen Pembimbing Organisasi (DPO) maupun kepada pengurus angkatan 2015.
4	(Situmorang & Munthe, 2023) Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Penyelesaian Konflik di Organisasi Kemahasiswaan (Senat, Himama, Himatha) Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha	Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa baik komunikasi maupun kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap penyelesaian konflik dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan penyelesaian konflik yang cepat oleh para pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan.
5	(Heluka et al., 2023) Strategi Komunikasi dalam Penyelesaian Konflik di Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo Papua di Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo Papua di Kota Makassar menekankan akan pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi mahasiswa. Komunikasi efektif berperan dalam penyampaian pesan serta meningkatkan rasa solidaritas. Komunikasi ini terjadi baik dari pengurus kepada anggota maupun sebaliknya. Seluruh anggota organisasi aktif dalam mendukung organisasi, memperkuat solidaritas, serta berperan dalam memberikan masukan, saran, kritik, mengusulkan program, dan menyelesaikan masalah internal. Berbagai strategi komunikasi diterapkan, termasuk melalui kegiatan dan pemanfaatan teknologi modern. Meskipun menghadapi tantangan, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan solidaritas dan komunikasi dalam organisasi.

Tabel 1 tersebut menunjukkan beberapa hasil dari lima artikel yang telah dipilih dan akan dijelaskan kedalam beberapa subtema yang menjelaskan mengenai peran komunikasi dalam manajemen konflik pada organisasi mahasiswa.

Artikel pertama, menurut hasil penelitian Hidayah et al (2023) menunjukkan bahwa peran komunikasi dalam manajemen konflik pada organisasi mahasiswa yaitu sebagai sarana untuk memperluas jaringan sosial, mengembangkan diri, dan mengisi waktu luang di luar kelas. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota organisasi untuk mengungkapkan emosi mereka, meningkatkan rasa kekeluargaan, dan mempraktikkan materi kuliah secara langsung. Hal ini diperkuat oleh Rosyidah et al (2022) yang memberikan hasil jika organisasi menjadi sebuah wadah dalam melatih keterampilan soft skill dan meningkatkan relasi pertemanan. Penyelesaian konflik juga dapat diatasi melalui kerja sama tim yang baik, prosedur operasi standar (SOP) yang jelas, gaya pemimpin yang mengayomi, dan wewenang Pembina sebagai kontrol pengendali. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2020) yang menyatakan bahwa konflik dapat meningkatkan kinerja, kemampuan, serta inovasi pemimpin

Kemudian, hasil penelitian Hidayah et al (2023) menjelaskan bahwa manajemen konflik dapat dilakukan dengan baik melalui musyawarah dan sikap pemimpin yang mudah mengayomi para anggotanya. Urgensi manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan dapat dilakukan dengan pengembalian situasi kondusif, sistem evaluasi untuk tercapai tujuan organisasi, meningkatkan kreativitas, dan produktivitas organisasi. Manajemen konflik merupakan salah satu cara untuk menangani sebuah konflik dengan mengelola sumber daya manusia tersebut. Mengoptimalkan kinerja juga merupakan manajemen konflik yang sangat penting. Pemeliharaan konflik yang baik dan efektif juga membantu mengurangi dampak konflik.

Artikel kedua, menurut hasil penelitian Nst et al (2023) menunjukkan bahwa mahasiswa melakukan perencanaan yang baik saat memanajemen konflik. Baik pada identifikasi sebab terjadinya konflik, penentuan urgensi masalah, hingga pengelompokan masalah. Adapun hasil penelitian lain Wahyudi & Hidayat (2019) menyatakan bahwa Konflik terjadi karena berbagai alasan, mulai dari saling berkompetisi sampai adu pendapat tentang cara menerjemahkan sesuatu. Oleh karena itu, sumber konflik harus dikelompokkan untuk lebih mudah mengendalikannya. Selain itu, mahasiswa juga dapat melakukan pelaksanaan konflik dengan baik, proses pelaksanaan konflik ini meliputi penentuan metode pendekatan dan penyelesaian masalah. Menurut Wahyudi & Hidayat (2019), pendekatan konflik terbagi menjadi tiga yaitu resolusi konflik, stimulasi konflik, dan pengurangan konflik.

Konflik tidak selalu merugikan dan berbahaya, konflik dapat menimbulkan dua jenis persoalan yakni fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional muncul dari perbedaan, pertentangan, atau perselisihan antar individu atau kelompok. Jenis konflik ini bermanfaat bagi operasi organisasi karena melibatkan kompetisi antar individu untuk menunjukkan kualitas mereka. Selain itu, responden penelitian ini menyadari hal ini dan setuju dengan gagasan bahwa tidak semua konflik merugikan, sehingga tidak semua konflik harus diselesaikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa dikategorikan baik dan mampu untuk mengevaluasi manajemen konflik. Evaluasi dipercayai mahasiswa menjadi solusi agar keputusan yang diambil dalam pelaksanaan manajemen konflik adalah keputusan yang tepat dan dapat ditinjau keefektifannya.

Artikel ketiga, menurut hasil penelitian Rahmawati (2017) menjelaskan bahwa konflik yang muncul dalam organisasi menurut subjek IA merupakan hal yang penting dan juga tidak penting. IA menganggap bahwa konflik yang terjadi di organisasi mahasiswa disebabkan oleh faktor internal berupa pengurus yang belum mampu memprioritaskan kepentingan di dalam dengan di luar lingkungan. Berbeda dengan TW yang menganggap bahwa penting adanya konflik karena dapat menjadi ajang untuk mengevaluasi kesalahan dan menjadi titik baru untuk berproses. TW juga mengakui bahwa konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor internal organisasi mahasiswa. Adapun pendapat dari MM bahwa konflik adalah hal yang biasa dari organisasi, karena dari konflik itulah dapat mengetahui sisi lain dari setiap divisi maupun pengurus. Menurut MM, konflik terjadi didominasi oleh pengurus yang belum mampu memprioritaskan organisasinya dan kedekatan antara dua pengurus yang menimbulkan ketidaknyaman bagi pengurus lain. Adapun kendala dalam menyelesaikan konflik berupa sulitnya menemukan waktu untuk berdiskusi bersama dengan pengurus lain.

Pemilihan gaya konflik dari subjek IA tidak mudah untuk menghindari konflik, IA selalu menganalisis setiap konflik yang ada dan menemukan alternatif pemecahan masalah dan juga mendiskusikan atau berkomunikasi untuk meminta pendapat dari

pengurus lainnya. Perilaku IA menunjukkan kepada gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi. Menurut Derr (1975), gaya kolaborasi dianggap gaya yang paling disenangi karena dapat mendorong hubungan antarpribadi yang kuat, memacu kreativitas untuk inovasi dan perbaikan, serta mengembangkan organisasi agar lebih terbuka. Perilaku yang subjek TW lakukan sama seperti IA yang memenuhi kriteria gaya manajemen konflik kompromi dan kolaborasi, TW menjelaskan dengan alasan agar suasana tenang dan bersifat netral. TW ingin seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik merasa nyaman dan tidak ada yang merasa dirugikan. Berbeda dengan subjek MM yang hanya menggunakan salah satu jenis gaya manajemen konflik yaitu kompromi, MM selalu menganalisis pendapat lawan konflik dan pendapat pribadinya, apabila MM merasa pendapatnya benar, maka MM akan mempertahankannya dan berusaha untuk berkomunikasi dengan lawan konflik dengan menggunakan bahasa yang halus agar tidak menyakiti hati lawan konfliknya tersebut.

Berdasarkan penjelasan dari ketiga pihak, terdapat kesamaan informasi bahwa IA, TW, dan MM memiliki sikap terbuka terhadap beragam gaya manajemen konflik di dalam himpunan. Selanjutnya, gaya manajemen konflik yang digunakan oleh mereka tidak menciptakan kubu di antara pengurus himpunan, mengurangi ketegangan dalam hubungan antar pengurus, dan meningkatkan komunikasi antara ketiganya dengan pengurus himpunan.

Artikel keempat, menurut hasil penelitian Situmorang & Munthe (2023) menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian konflik berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan. Menurut Dwijayanti (2018), komunikasi mempengaruhi 79,3% penyelesaian konflik. Komunikasi memiliki peran yang dominan dalam penyelesaian konflik, sehingga kemampuan berkomunikasi menjadi keterampilan interpersonal yang penting bagi pemimpin dalam sebuah organisasi. Hasil uji menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyelesaian konflik. Secara terpisah, komunikasi dan kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Konflik dalam suatu organisasi sering timbul karena ketidakseimbangan beban kerja atau tanggung jawab di antara anggota, sehingga komunikasi yang efektif dan peran pemimpin menjadi kunci dalam menyelesaikan konflik secara bijaksana. Untuk masa depan, organisasi mahasiswa perlu memperbaiki komunikasi dengan pihak eksternal. Pimpinan dalam organisasi mahasiswa diharapkan dapat memberikan bantuan pribadi yang lebih intensif dalam menyelesaikan konflik, dengan kemampuan dalam menangani konflik dengan lebih cepat.

Artikel kelima atau yang terakhir, dipilih artikel penelitian Heluka et al. (2023) yang menjelaskan bahwa Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo (OPMY) di Makassar menekankan pentingnya komunikasi yang efektif diantara sesama pengurus. Hal ini didukung oleh Littlejohn dan Foss (2011) yang menyatakan bahwa, komunikasi merupakan berbagai komponen berinteraksi satu sama lain dalam sistem yang kompleks. Komunikasi biasanya terjadi dalam system organisasi atau kelompok yang ada pembagiannya yakni individu, kelompok serta norma-norma yang berlaku. Dalam elemen ini ada interaksi yang terjadi, komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat membantu pengambilan keputusan yang demokratis, penyelesaian masalah, dan koordinasi tugas.

Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo memiliki berbagai program dirancang untuk meningkatkan kerja sama dan solidaritas di antara anggotanya. Untuk

membangun hubungan tim yang solid, pengurus harus berinteraksi dan berkomunikasi dengan anggota secara teratur. Selain itu, evaluasi kegiatan digunakan untuk meningkatkan perilaku dan interaksi yang telah terbentuk. Keberhasilan program yang telah dilaksanakan didorong oleh komunikasi interpersonal yang efektif. Ini juga memungkinkan adanya anggota yang kurang aktif bergabung dan mengajak kembali mereka yang sudah tidak aktif. Komunikasi ini memperkuat hubungan yang erat dan mendorong anggota baru dan lama untuk berpartisipasi lebih aktif dalam organisasi.

Fokus utama OPMY adalah pada komunikasi yang efektif, kerja tim, keterlibatan aktif anggota, dan pembentukan solidaritas. Mereka berusaha menjalankan organisasi dengan lancar, mencapai tujuan, dan menerima arahan yang positif dari pembina atau ketua. Mereka berkomunikasi melalui berbagai cara, seperti rapat, pertemuan tatap muka, grup media sosial, dan aplikasi pesan instan, tetapi mereka juga tetap mengadakan rapat tatap muka untuk komunikasi dan interaksi langsung antara anggota.

4. KESIMPULAN

Komunikasi memiliki peran krusial dalam menangani konflik di dalam organisasi mahasiswa. Dengan komunikasi yang efektif, perbedaan pendapat dapat diselesaikan dan eskalasi konflik dapat dicegah. Berdasarkan hasil literature review yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan berdampak positif pada penyelesaian konflik dan memperbaiki hubungan antaranggota. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama, kepercayaan, dan saling pengertian diantara anggota organisasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, S. A., Amelia, I., Wulandari, P., Oktavianingrum, R., Adha, M. A., Gunawan, R. M., & Juharyanto. (2020). The Efforts of School Principal in Improving Quality of Learning Through Non-Thematic Learning Supervision in Elementary School. 501(Icet), 346-350.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.067>
- Dwijayanti, A. (2018). Upaya Komunikasi Dalam Penyelesaian Konflik di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 4(2), 64-72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38204/atrabis.v4i2.452>
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi, 1829-7463(April), 8.
- Fatihaturahmi, M. Giatman, E. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. Journal of Education Research, Vol. 4(No. 3), Hal. 1075-1081.
<https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/277%0Ahttps://jer.or.id/index.php/jer/article/download/277/231>
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 10(1), 1-11.
- Heluka, Y., Erniwati, E., & Halim, A. (2023). Strategi Komunikasi Dalam Penyelesaian Konflik Di Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo Papua Di Kota Makassar. CORE: Journal of Communication Research, 2, 47-56.
- Herdiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. JURNAL STIE SEMARANG, 6(1), 28-41.
<https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/106>
- Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. Jurnal Soshum Insentif, 6(2), 103-111.

- <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030>
- Hutagalung, I. (2018). Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Konflik Organisasi. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 243–249.
- Littlejohn SW dan Foss K. (2011). *Teori Komunikasi*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 39–52.
- Mustomi, D., Siswidiyanto, S., & Puspasari, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Dalam Penyelesaian Konflik. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 28–36.
- <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp28-36>
- Nst, M. H. S., Syahrilfuddin, S., & Erlisnawati, E. (2023). Pengaruh Organisasi Mahasiswa terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Mahasiswa PGSD FKIP UNRI. *Arzusun*, 3(6), 882–893. <https://doi.org/10.58578/arzusun.v3i6.2169>
- Rahmawati, D. (2017). Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktivistis Organisasi Hima Ppb Fip Uny. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 3, 416–428. <https://www.uny.ac.id>
- Rosyida, H. R. A., Haykal, R. I., & Nazmi, S. A. (2022, May). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 67-75).
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik Rusdiana* (p. 329). Pustaka Setia. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/2970>
- Situmorang, T., & Munthe, R. G. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Penyelesaian Konflik di Organisasi Kemahasiswaan (Senat, Himama, Himatha) Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(02), 54–65. <https://doi.org/10.58812/sek.v1i02.86>
- Sultoni, Juharyanto, Prestiadi, D., Adha, M. A., & Pramono. (2020). One-Roof School Principal Excellence Leadership Development Model in Indonesia. *487(Ecpe)*, 250–255. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.044>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.