

Pelatihan Manajemen Organisasi Sebagai Upaya Pencegahan Terjadinya Konflik Organisasi di Kota Metro Provinsi Lampung

Serly Silviyanti Soepratikno¹, Sahrul Ari Irawan²

¹Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, ²Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung

*Corresponding author

E-mail: serly0607@gmail.com (Serly Silviyanti Soepratikno)*

Article History:

Received: Agustus 2023

Revised: September 2023

Accepted: September 2023

Abstract: Organisasi rentan untuk terjadinya konflik akibat adanya perbedaan berbagai hal di organisasi tersebut, manajemen organisasi diharapkan mampu memberikan manfaat pengetahuan dan pemahaman peserta untuk mengetahui klasifikasi dari organisasi sehingga tidak terjadinya sebuah konflik di organisasi. Kegiatan yang dilakukan ini untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa/i dalam memanajemen organisasi sebagai wadah pengembangan diri dan menghindari konflik yang ada di dalam sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kali ini adalah role-play / praktik secara langsung dan mendalami peran sesuai tema-tema karakteristik yang berlaku. Hasil kegiatan Pelatihan yang sudah dilakukan hampir dari keseluruhan klasifikasi organisasi peserta sudah mengetahui secara general bagian-bagian klasifikasi organisasi yang ada di organisasi. Klasifikasi yang banyak dari peserta yang belum paham akan pembagiannya adalah perangkat organisasi ada sebanyak delapan mahasiswa yang belum tahu dan 10 diantaranya sudah mengetahuai. Penting bagi peserta untuk mengetahui secara general dan khusus betapa pentingnya pemahaman tentang klasifikasi organisasi yang ada. Ketika peserta/anggota organisasi dapat memanajemen organisasi dengan baik tentu tingkat terjadinya konflik di dalam organisasi akan terjadi rendah frekuensi konfliknya.

Keywords:

Konflik, Manajemen Organisasi, Pelatihan, Peserta

Pendahuluan

Organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatannya yang ada baik di masyarakat atau diluar lingkungan masyarakat, diharapkan dapat memberikan dan memberdaya bukan hanya masyarakat luas, tetapi juga diharapkan dapat diutamakan kepada anggota di dalam organisasi itu terlebih dahulu (Sofiyawati, 2023). Organisasi yang ada dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang sejalan

dan sesuai dengan visi-misi organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi bukan hanya dari sebuah pemahaman dan kepandaian dari pemimpin perusahaannya saja, melainkan dari sisi berbagai anggotanya (Novianty, 2017).

Karakteristik yang berbeda-beda dari setiap anggota di dalam sebuah organisasi tentu memberikan pemahaman dan pengetahuan yang berbeda-beda juga di dalam organisasi tersebut. Konflik adalah salah satu hasil dari adanya perbedaan yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Perbedaan yang ada bukan hanya sekedar ras, kebudayaan, etnis (budaya) terlebih adalah, adanya perbedaan pemahaman akan tupoksi dan tanggung jawab anggota-anggota tersebut di organisasi yang mereka pijaki. Dampak dari konflik yang ada terkadang berupa kerusakan akibat adanya demonstrasi bahkan konflik kecil akibat adanya perbedaan ide dan pendapat antara satu pihak dengan pihak lainnya (Mardiana et al., 2019).

Konflik sendiri di Provinsi Lampung menunjukkan adanya konflik seperti konflik sosial masyarakat akibat adanya perbedaan pandangan kebudayaan seperti konflik masyarakat antara masyarakat pribumi dan masyarakat pendatang. Konflik masyarakat yang ada di wilayah ini menggambarkan konflik secara besar, tetapi jika kita melihat dari satu sisi kecilnya saja, konflik yang sering terjadi kembali lagi yaitu di dalam sebuah organisasi. Konflik yang terjadi di kalangan mahasiswa khususnya pelajar makin waktu cenderung meningkat, terkhusus mereka yang berada dalam lingkup sebuah organisasi. Tak terkecuali sebuah organisasi kemahasiswaan tentu banyak yang mengalami konflik dengan organisasi lain atau bahkan dengan sesama anggotanya tersendiri. Konflik yang ada bagaikan mendarah daging disetiap wadah pengembangan diri, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan dan persepsi. Sehingga berbagai upaya seperti penanaman karakter dan pengetahuan akan hal-hal positif di dalam sebuah organisasi diharapkan dapat tercipta. Manajemen konflik di dalam organisasi diharapkan dapat terjalin di sebuah organisasi.

Manajemen dalam sebuah organisasi sangat diharapkan dapat terlaksana di dalam keberlangsungan yang ada di dalam organisasi. Manajemen organisasi tersebut diupayakan anggotanya mengetahui berbagai kondisi yang ada di organisasi tersebut. Berbagai pemahaman seperti jenis organisasi, karakteristik organisasi, macam-macam organisasi, manfaat organisasi dan lainnya yang berkaitan dengan organisasi diharapkan anggota-anggotanya mengetahui berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Hal-hal tersebut menjadi point penting materi yang disampaikan kepada peserta, karena dari hal-hal keorganisasian tersebut diharapkan peserta memahami dan melaksanakan

manajemen organisasi dengan baik. Sehingga adanya konflik terjadi disebabkan anggota masyarakat tidak mengetahui hal yang berkaitan dengan organisasi tersebut salah satunya juga termasuk adanya perbedaan pendapat akan hal-hal yang ada di organisasi tersebut (Jefri, 2014).

Konflik adalah sesuatu yang normal dalam sebuah organisasi, hal ini karena orang-orang yang ada di dalamnya memiliki penilaian yang berbeda di antara mereka sendiri, ada orang-orang yang tidak dapat mengakui penilaian yang berbeda dari orang lain itu sendiri (Fauzan & Lailatul, 2021). Sejak awal, perjuangan yang ada dalam konflik dipandang sebagai sesuatu yang dapat memusnahkan kekuatan pengawas, namun pengamatan selama tahun 1970-an menunjukkan cara bahwa bentrokan dapat memiliki sisi positif maupun sisi yang disesalkan. Ada pemahaman umum bahwa sangat berbahaya bagi sebuah asosiasi untuk memiliki terlalu banyak pertengkaran dan juga tidak memiliki perjuangan (Spaho, 2013). Konflik dalam asosiasi yaitu organisasi yang tidak diawasi dengan tepat adalah salah satu elemen yang dapat merusak pencapaian tujuan hierarkis, itu diharapkan dan diawasi daripada tidak mempengaruhi pencapaian tujuan otoritatif melalui upaya untuk menambah kemampuan dan pekerjaan dan alasan untuk korespondensi dari sebuah organisasi (Manumanoso, 2020).

Berbagai konflik yang ada diupayakan setiap pihak yang ada di dalamnya untuk bisa dan bersama-sama dalam menjalankan sebuah organisasinya agar dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya terdampak akan kegagalan visi-misi atau tujuan di organisasi tersebut. Pelaksanaan manajemen organisasi sangat penting untuk anggota di organisasi tersebut agar dapat mengawasi, mengontrol, dan memahami dari organisasi mereka tersendiri. Oleh karena itu, dalam melakukan sebuah pelatihan manajemen organisasi di Organisasi Pusat Informasi dan Konseling Pilar di Universitas Muhammadiyah Metro bertujuan untuk Kegiatan yang dilakukan ini untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa/i dalam memajemen organisasi sebagai wadah pengembangan diri dan menghindari konflik yang ada di dalam sebuah organisasi.

Metode

Pengamatan dan pelatihan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Provinsi Lampung. Kegiatan ini diikuti oleh mahasiswa-mahasiswa yang tergabung di dalam sebuah organisasi. Pelatihan dilakukan dengan melibatkan peserta mahasiswa yang tergabung di dalam sebuah organisasi

kemahasiswaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Metro dan peserta ini merupakan anggota muda yang baru dan beberapa anggota lama di organisasi tersebut. Peserta dibagi berdasarkan proses berhitung untuk dibagikan ke beberapa kelompok. Peserta berhitung 1-6 untuk dibagi menjadi 3 kelompok dengan masing-masing anggota sebanyak 6 anggota. Tema yang dipilih adalah manajemen konflik dalam sebuah organisasi. Fasilitator adalah organisasi daerah Generasi Berencana BKKBN Lampung. Peserta melaksanakan diskusi dan *role play* (konsep ini dilakukan dengan peserta mendramakan dan mengekspresikan contoh kasus-kasus yang terjadi di dalam sebuah organisasi). *Role play* dipilih agar mereka memahami dan mendalami serta mengetahui secara pasti akan isu-isu yang selalu terjadi di lingkup organisasi. Peserta dibagikan dengan beberapa pembagian kelompok dan mengidentifikasi karakteristik manajemen organisasi dan manajemen konflik di dalam sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kali ini adalah *role-play* / praktik secara langsung dan mendalami peran sesuai tema-tema karakteristik yang berlaku. Tahapan yang dilakukan yaitu membagi peserta menjadi beberapa kelompok, peserta diberikan kata (*clue*) mengenai karakteristik organisasi dan manajemen konflik lalu peserta diberi kesempatan untuk mendalami peran dan mempraktikkan sesuai *clue* yang ada, agar dapat mengidentifikasi makna serta pemahaman secara langsung. Berikut dokumentasi kegiatan pelatihan yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 1.



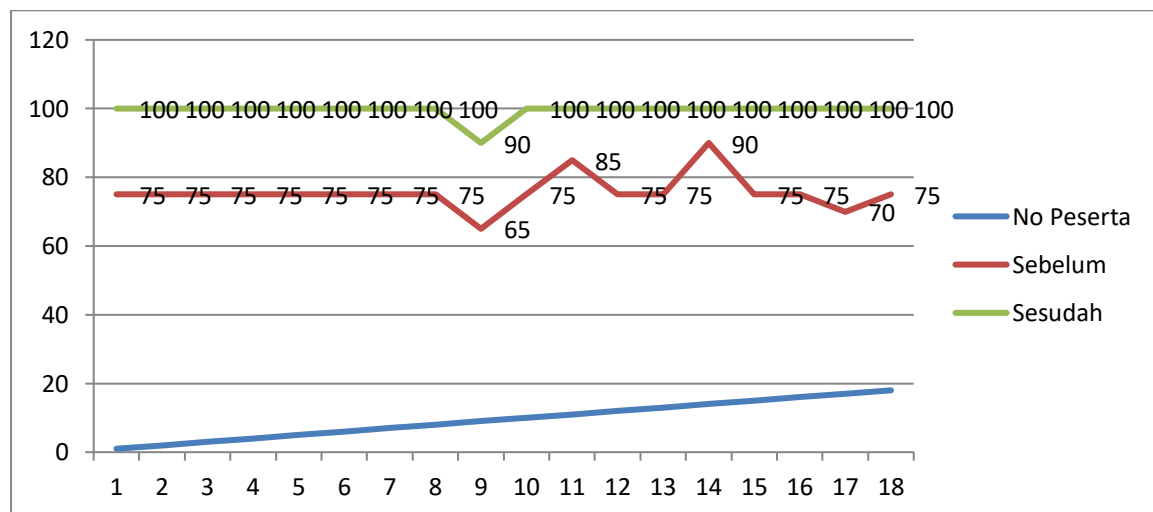
Sumber: Media sosial instagram UKM Pik R Pilar

Gambar 1. Kegiatan Pelatihan

Hasil

1. Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya dan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan (Arumsari, 2017). Manajemen organisasi adalah fungsi kunci dalam setiap organisasi, baik itu bisnis, pemerintah, nirlaba, atau organisasi lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien, pekerjaan dilakukan dengan efektif, dan tujuan organisasi tercapai (Husaini, 2017). Manajemen organisasi juga melibatkan pengelolaan orang-orang dalam organisasi, memotivasi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Manajemen organisasi dilakukan dalam bentuk pelatihan manajemen organisasi yang diharapkan dapat menguraikan angka konflik antar internal dan eksternal organisasi. Berikut sebelum dilaksanakan sebuah pelatihan dilakukannya sebuah pretest dan posttest hasil ini diharapkan untuk mengetahui perubahan yang terjadi terutama pemahaman peserta.



Gambar 2. Hasil pretest dan posttest

Berdasarkan hasil test diatas menunjukkan bahwa rata-rata peserta sebelum mengikuti pelatihan masih mendapatkan nilai 65-75 dan tertinggi hanya 1 itupun 1 peserta yang mendapatkan nilai 90 sudah berpengalaman di dalam organisasi dan merupakan anggota lama di organisasi tersebut. Lalu setelah mendapatkan pelatihan rata-rata nilainya adalah 100 *point* hal ini menunjukkan adanya peningkatan dan perubahan pemahaman peserta terhadap kegiatan pelatihan manajemen organisasi yang ada di pelatihan yang sudah dilakukan.

Peningkatan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Efektivitas Pelatihan: Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen organisasi yang dilakukan telah efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta. Ini adalah indikasi positif bahwa materi pelatihan, metode pengajaran, dan pendekatan yang digunakan berhasil.
- b. Pengaruh Pelatihan: Peserta yang memiliki pengalaman dalam organisasi dan sudah menjadi anggota lama juga mengalami peningkatan dalam nilai mereka. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi mereka yang mungkin lebih berpengalaman, tetapi juga bagi anggota yang telah lama berada di organisasi tersebut.
- c. Kesadaran akan Manajemen Organisasi: Peningkatan ini juga menunjukkan bahwa peserta telah meningkatkan pemahaman mereka tentang manajemen organisasi. Mereka mungkin telah memperoleh wawasan baru tentang konsep-konsep dan praktik manajemen yang dapat mereka terapkan dalam konteks organisasi mereka.
- d. Motivasi Peserta: Hasil yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan motivasi peserta untuk berkontribusi lebih aktif dalam organisasi dan menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh selama pelatihan.

Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi dampak jangka panjang dari pelatihan ini terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, berikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan umpan balik dan saran guna terus meningkatkan program pelatihan di masa depan. Berikut klasifikasi pemahaman peserta terhadap materi-materi yang sudah disampaikan pada pelatihan.

a. Pengertian organisasi

Organisasi berasal dari dua kata yaitu organ dan struktur. Mengapa Kedua kata tersebut berhubungan erat dengan sebuah organisasi karena organisasi dilihat dari kata organ yang artinya susunan tubuh yang inti yaitu ada kepala, badan, dan kaki (Denandra, 2012). Struktur dan organ adalah dua hal yang menjadi kesatuan utuh yaitu adanya sistem yang berada di posisi atas, tengah, dan bawah, serta terbagi menjadi beberapa bagian lainnya (Sharon & Paranoan, 2020). Sama dengan halnya sebuah organisasi yang terbagi menjadi beberapa bagian di dalamnya. Peserta yang mengikuti kegiatan ini sudah dapat mengartikan dan memberikan makna sebuah organisasi sendiri. Peserta juga sudah memahami bagaimana makna dan arti

sebuah organisasi mereka baik dari segala aspek dan segala sisi dari intern organisasi atau ektern organisasi.

b. Syarat organisasi

Sebuah organisasi terbentuk dan berdiri tidak hanya dengan satu ketentuan saja, sebuah organisasi memiliki beberapa ketentuan yang ada untuk menciptakan sebuah aturan atau bahkan kebijakan yang ada di organisasi tersebut. Organisasi sehingga penting untuk memiliki sebuah syarat dari organisasi itu sendiri. Organisasi mempunyai beberapa syarat tersendiri diantaranya adalah: adanya tujuan yang jelas, tujuan ini yang akan mengarahkan jalannya organisasi tersebut, adanya aturan yang memaksa kepada seluruh pihak didalamnya untuk mengikuti patuh dan melaksanakan sesuai dengan aturan yang ada, dan yang terakhir adalah adanya susunan anggota dan presidium (pimpinan organisasi) (Indrajaya, 2021). Peserta yang ada dalam pelatihan kali ini sudah tergabung dan memiliki berbagai persyaratannya yang ada, sehingga di dalam organisasi yang mereka ikuti, organisasi yang ada tersebut sudah sepenuhnya sesuai dengan syarat yang ada.

c. Jenis-jenis organisasi

Organisasi yang ada memiliki beberapa jenis-jenis diantaranya adalah organisasi formal, non formal, dan informal. Organisasi formal adalah organisasi yang memiliki desain pembagian tugas yang jelas dan jelas, serta tujuan yang ditandai dengan jelas. Atau di sisi lain organisasi yang memiliki konstruksi (grafik yang mewakili hubungan kerja, kekuasaan, wewenang dan kewajiban antara otoritas dalam suatu organisasi) (Irawan, 2019). Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Menurut (Bevir, 2007), organisasi formal adalah bagian dari desain organisasi sosial yang dimaksudkan untuk membimbing dan membatasi cara berperilaku individu yang berwenang (Irawan, 2019). Organisasi non-formal adalah organisasi yang hanya terbentuk berdasarkan keinginan sekelompok kecil anggota/individu untuk menyelesaikan suatu hal. Organisasi non-formal ini juga biasanya dilakukan diluar organisasi swasta/formal, organisasi ini biasanya hanya berada di lingkup masyarakat kecil atau hanya bagian dari masyarakat saja (Idris, 2017). Organisasi informal adalah desain sosial yang saling terkait yang mengawasi bagaimana individu bekerja sama dalam suatu tindakan yang berasal dari gabungan dari perilaku, interaksi, norma, hubungan pribadi. Hal ini sesuai dengan teori

yang disampaikan Menurut (Barnard, 1970) menyatakan bahwa organisasi informal membawa kohesifitas atau keterikatan ke dalam sebuah organisasi formal yang ada, dimana organisasi tersebut merupakan kumpulan akibat adanya ikatan perilaku atau sosial antara satu individu dengan individu lain di dalam satu kesatuan wilayah dan tempat. Peserta dalam pelatihan kali ini membagi beberapa organisasi yang mereka ikuti untuk dapat mereka telaah dan identifikasi organisasi mereka termasuk ke dalam jenis organisasi yang seperti apa baik termasuk organisasi formal, non-formal, atau termasuk organisasi informal.

d. Sifat organisasi

Organisasi dalam pembagian sebuah sifat terbagi menjadi dua sifat organisasi itu sendiri, Kedua sifatnya adalah independen dan non-independen (Sari, 2020). Independen adalah organisasi yang berdiri sendiri dan tidak memiliki hubungan konstitusi dengan organisasi lain (non struktural dengan organisasi lain), berbeda dengan non independen yaitu organisasi yang memiliki hubungan konstitusi dengan organisasi lain. Peserta dalam pelatihan ini kurang lebih keseluruhannya merupakan organisasi non independen, karena mereka masih tergabung dan di bawah pengawasan sebuah lembaga pendidikan, yaitu universitas dan di bawah beberapa dinas instansi terkait seperti Dinas PPPAKB atau BKKBN.

e. Macam-macam organisasi

Organisasi biasanya terdiri dari dua macam organisasi yang ada yaitu organisasi profit dan organisasi non-profit (Dewie, 2010). Untuk organisasi/asosiasi benefit (profit) dan non-benefit (non-profit) keduanya organisasi yang biasanya berada dalam lingkup bisnis mengingat keuntungan yang akan diperoleh oleh setiap bagian. Tetapi tidak menutup kemungkinan sebuah bentuk organisasi lainnya, tentu diharapkan sebuah organisasi berdiri untuk mampu memberikan keuntungan dan manfaat bukan hanya pihak didalamnya tetapi juga beberapa pihak eksternal lainnya. Organisasi profit adalah jenis kolaborasi yang dilakukan oleh sebuah pertemuan untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan bersama, yaitu untuk menciptakan keuntungan. Sementara itu, organisasi non-profit adalah asosiasi yang tujuan dasarnya adalah untuk membantu subjek atau masalah dalam menarik pertimbangan terbuka untuk alasan non-bisnis, tanpa memperhatikan masalah apa pun yang terkait dengan manfaat atau manfaat atau uang yang

terkait di alam. Pelatihan ini diberikan kepada peserta, agar peserta dapat mengidentifikasi bagaimana dan macam-macam dari organisasi mereka. Peserta memberikan hasil dan berdiskusi menyampaikan bahwa organisasi mereka masuk ke dalam sebuah organisasi non-profit.

f. Bentuk organisasi

Bentuk organisasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu organisasi taktis dan organisasi teknis. Organisasi taktis adalah asosiasi atau organisasi sesaat yang tidak memiliki kerangka kerja dan ada ketika ada masalah yakin itu diperlakukan dengan cara yang serius (Susanto, A. B., & Wijarnako, 2014). Sementara organisasi teknis adalah asosiasi atau organisasi yang ditarik keluar yang memiliki unit dan aturan permainan yang jelas untuk digunakan sebagai semacam perspektif dalam menyelesaikan masing-masing. Peserta dalam diskusi untuk mengidentifikasi organisasi mereka, mereka menyebutkan dan menelaah bahwa organisasi mereka termasuk ke dalam bentuk organisasi teknis yang tersusun juga dengan adanya ADART yang menjadi pegangan dan pondasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada di dalam organisasi mereka.

g. Perangkat organisasi

Perangkat organisasi terbagi menjadi dua yaitu perangkat organisasi lunak dan perangkat organisasi keras. Perangkat lunak organisasi adalah berbagai pihak SDM yang ada di dalam organisasi tersebut baik anggota kelompok atau pihak-pihak yang ada di dalam sebuah organisasi yang mampu memberikan ide dan gagasan tertentu (Dahlan, 2020). Organisasi perangkat keras adalah organisasi yang merupakan non SDM artinya lebih kepada sarana dan prasarana yang merupakan penunjang di dalam sebuah organisasi tersebut.

h. Forum organisasi

Forum dalam sebuah organisasi memiliki makna dan arti yaitu tempat diskusi atau pertemuan suatu daerah setempat yang memiliki minat dan tujuan yang sama untuk bertukar pemikiran tentang suatu titik atau masalah yang terkait erat dengan pertemuan tersebut (Adawiyah, 2018). Organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya memiliki beberapa pelaksanaan atau wujud dari sebuah bentuk pelaksanaan diskusi yaitu sebuah forum. Forum organisasi terbagi menjadi musyawarah/mubes/raker/kongres dan rapat organisasi.

i. Manfaat organisasi

Organisasi tentu diharapkan ada dan mampu memberikan berbagai manfaat terkhususnya keuntungan untuk sebuah organisasi tersebut agar dalam menjalankan kegiatannya dapat memberikan semangat dan keyakinan bagi anggotanya dalam menjalankan berbagai kegiatan yang ada di organisasi mereka. Organisasi memiliki banyak manfaatnya diantaranya manfaat dari sebuah organisasi adalah embentuk mental individu yang berani dalam mengungkapkan pendapat di depan umum, bertukar pikiran, kerjasama dalam sebuah tim untuk dapat tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari sebuah organisasi, adalah melatih *leadership*, memperluas relasi dan pergaulan, pembelajaran kerja yang sesungguhnya, pembentukan terhadap karakteristik seseorang, peningkatan terhadap wawasan serta pengetahuan seseorang, mampu menghadapi segala tekanan yang diberikan, serta mampu mendesain serta menciptakan management waktu (Walimah et al., 2015). Beberapa manfaat tersebut merupakan hasil dari berbagai manfaat yang dirasakan oleh peserta pelatihan terhadap organisasi mereka, selama mereka menjadi anggota atau pimpinan dalam organisasi tersebut. Hal-hal lainnya dari manfaat sebuah organisasi tentu, organisasi diharapkan mereka untuk terus dan bisa menjadi wadah bagi mereka untuk belajar dan menyesuaikan diri untuk kembali mengembangkan kemampuan dan keterampilan kompetensi diri.

2. Hubungan antara Manajemen Organisasi dan Konflik di dalam organisasi

Organisasi yang ada di dalam sebuah lembaga atau forum diharapkan menjadi bawah bagi beberapa pihak untuk mengembangkan ide, gagasan, dan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan kompetensi diri (Mukrimaa et al., 2016). Anggota bahkan pimpinan dalam sebuah organisasi diharapkan juga sebelum tergabung lebih jauh di dalam organisasi dapat mengidentifikasi berbagai hal-hal yang ada di dalam organisasi mereka, dimulai dari pengertian sampai dengan tujuan sebuah organisasi mereka, diupayakan untuk saling memahami satu sama lain, sehingga tidak ada perbedaan pemahaman terhadap organisasi yang mereka ikuti. Dengan kata lain diharapkannya manajemen organisasi yang ada di forum atau lembaga tersebut berguna untuk mengarahkan anggota dengan pimpinan atau seluruh pihak yang ada di organisasi untuk paham bagaimana arah dan jalannya organisasi yang mereka

nahkodai dan mereka tekuni tersebut. Berikut dari pelaksanaan pelatihan yang diikuti kurang lebih 18 mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Metro untuk menelaah organisasi mereka dan mengidentifikasi organisasi mereka untuk mengenal klasifikasi organisasi pada manajemen organisasi yang ada. Disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pemahaman Peserta terhadap Manajemen Organisasi

No	Tentang (Klasifikasi Organisasi)	Jumlah peserta yang paham	Jumlah peserta yang tidak paham
1	Pengertian organisasi	18	0
2	Syarat organisasi	16	2
3	Jenis-jenis organisasi	16	2
4	Sifat organisasi	15	3
5	Macam-macam organisasi	16	2
6	Bentuk organisasi	14	4
7	Perangkat organisasi	10	8
8	Forum organisasi	17	1
9	Manfaat organisasi	18	0

Tabel 1 menunjukkan bahwa berbagai pihak-pihak yang ada dalam pelatihan ini sudah mengetahui secara general mengenai klasifikasi organisasi yang ada, dan peserta saat mengidentifikasi dapat membedakan dan dapat memposisikan apa dan bagaimana sajakah cakupan organisasi mereka. Peserta juga sudah mengetahui dari segi umum organisasi yaitu pengetahuan sampai dengan manfaat dari sebuah organisasi yang mereka ikuti. Tentang klasifikasi organisasi yang ada hampir dari setengah peserta belum mengetahui mengenai perangkat organisasi yang ada, peserta belum dapat mengklasifikasikan organisasi mereka untuk perangkat lunak dan keras bagaimana. Sedangkan untuk pengertian dan manfaat keseluruhan peserta sudah mengetahui secara pasti baik isi, makna, maupun pemahaman tentang pengertian dan manfaat dari sebuah organisasi itu sendiri. Penilaian di atas diukur dengan adanya pemahaman tentang role play dan diskusi yang berlangsung. Role play ketika berlangsung sudah sejauh mana peserta memahami posisi yang mereka ikuti dan khususnya saat kegiatan diskusi berlangsung.

Berkaitan dengan hal ini tentu akan berdampak dan berhubungan baik

dengan sebuah konflik yang ada di dalam organisasi. Berbicara tentang konflik, tentu konflik di dalam sebuah organisasi disebabkan oleh beberapa faktor penyebab konflik, diantaranya adalah perbedaan pendapat, latar belakang budaya yang berbeda, dan tingkat kebutuhan yang berbeda. Inti dari sebuah faktor dari konflik tentu karena adanya perbedaan. Konflik menjadikan berbagai pelaksanaan yang ada di sebuah forum atau organisasi akan menjadi sulit berkembang bahkan maju untuk menjadi lebih baik. Konflik tentu akan berdampak kepada hasil akhirnya yaitu sebuah pertikaian atau bahkan sampai kepada pemberontakan. Oleh karenanya penting dilakukannya manajemen organisasi, agar pelaksanaan dari berbagai kegiatan yang ada di sebuah organisasi satu anggota dengan anggota lainnya memahami dan mengetahui baik sumber daya manusia yang ada di organisasi dan berbagai hal yang ada di organisasi itu sendiri.

Konflik yang diakibatkan perbedaan tersebut kembali akan termanajemen dan teresolusi dengan baik, ketika berbagai pihak yang ada sudah mengetahui dan paham akan berbagai klasifikasi organisasi yang ada, hal ini digunakan untuk meningkatkan rasa kepedulian dan terkhusus satu penyamaan persepsi yang sama di dalam sebuah organisasi yang mereka jalani secara bersama. Jika kembali kepada Tabel 1. Upaya yang ditingkatkan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta tentu mengenai perangkat organisasi, mereka anggota di dalam organisasi tentu mengetahui dan mengklasifikasikan perangkat-perangkat organisasi apa dan bagaimana yang ada di organisasi tersebut. Manajemen organisasi dan konflik dalam pelatihan ini sesuai dengan kegiatan yang dilakukan (Jefri, 2014), mengenai manajemen organisasi yang berdampak baik pada sebuah organisasi yang hasilnya tidak memberikan perbedaan dan mengurangi bahkan mempondasikan organisasi terhindar dari sebuah konflik yang ada di organisasi tersebut. Manajemen organisasi ini diharapkan dapat terdegradasi dengan manajemen konflik ada, dan peningkatan upaya perbaikan komunikasi di dalam sebuah organisasi.

Diskusi

Pelaksanaan pelatihan manajemen organisasi yang dilakukan kepada peserta-peserta yang merupakan mahasiswa menjadi hal yang menarik, yang awalnya mereka secara tidak menyeluruh belum paham, tahu, dan dapat mengklasifikasikan karakteristik-karakteristik organisasi mereka, dan diakhir kegiatan mereka sudah

mengetahui, paham dan dapat mengklasifikasikan secara dasar bahkan khusus mengenai karakteristik-karakteristik yang ada di organisasi mereka baik dari pengertian organisasi hingga kepada manfaat dari sebuah organisasi yang mereka ikuti. Wujud penting dari sebuah pemahaman manajemen konflik ini tentu akan berdampak pada kenyamanan, ketentraman, dan kelayalitan seorang anggota organisasi di dalam sebuah organisasi yang mereka ikuti, sehingga tidak tercapai yang namanya konflik di dalam organisasi. Kegiatan ini menghasilkan adanya pemahaman dan pengetahuan para peserta yang tergabung di dalam sebuah organisasi mengenai fungsi dan manfaat mereka tergabung di dalam sebuah organisasi dan meningkatnya sebuah keterampilan diri peserta tersebut, sehingga mereka dapat memilih melanjutkan berkarya dibandingkan ikut terlibat atau bahkan membuat sebuah onar atau konflik.

Kesimpulan

Pelatihan kepada mahasiswa-mahasiswi Universitas Muhammadiyah Metro memberikan berbagai manfaat salah satunya yang terpenting adalah dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada peserta betapa pentingnya manajemen organisasi yang tidak berdampak pada konflik di dalam organisasi mereka. Pelatihan yang sudah dilakukan hampir dari keseluruhan klasifikasi organisasi peserta sudah mengetahui secara general bagian-bagian klasifikasi organisasi yang ada di organisasi. Klasifikasi yang banyak dari peserta yang belum paham akan pembagiannya adalah perangkat organisasi ada sebanyak delapan mahasiswa yang belum tahu dan 10 diantaranya sudah mengetahuai. Penting bagi peserta untuk mengetahui secara general dan khusus betapa pentingnya pemahaman tentang klasifikasi organisasi yang ada. Ketika peserta/anggota organisasi dapat memajemen organisasi dengan baik tentu tingkat terjadinya konflik di dalam organisasi akan terjadi rendah frekuensi konfliknya.

Pengakuan/Acknowledgements

Terimakasih kepada UKM PIK R Pilar Universitas Muhammadiyah Metro yang telah memberikan kesempatan untuk dilaksanakannya sebuah pelatihan manajemen organisasi agar tidak berdampak pada terjadinya konflik di dalam sebuah organisasi.

Daftar Referensi

- Adawiyah, C. R. (2018). Urgensi Komunikasi dalam Kelompok Kecil untuk Mempercepat Proses Adopsi Teknologi Pertanian. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 35(1), 59. <https://doi.org/10.21082/fae.v35n1.2017.59-74>
- Arumsari, N. R. (2017). Penerapan Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling di UPTD Dikpora Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Kontemporer*, 3(2), 90–104.
- Barnard, C. I. (1970). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press: Cambridge.
- Bevir, M. (Ed). (2007). *Encyclopedia of Governance*. Sage Publications Ltd.
- Dahlan, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- Denandra, I. B. K. (2012). Kedudukan Dan Fungsi Kepolisian Dalam Struktur Organisasi Negara Republik Indonesia. *Lex Crimen*, 1(4), 41–59. <https://www.neliti.com/id/publications/3161/kedudukan-dan-fungsi-kepolisian-dalam-struktur-organisasi-negara-republik-indone>
- Dewie, T. W. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Strategik pada Organisasi Non Profit (Studi Manajemen Strategik pada Dinas Propinsi Jawa Timur). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.24-32. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17986>
- Fauzan, A. S., & Lailatul, U. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 5(1), 1–8. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Idris, A. (2017). Penggunaan Organizational Culture Assesment Instrument pada Organisasi Non Formal. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(2), 53. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i2.1767>
- Indrajaya. (2021). Syarat dan Bentuk Tuntutan Hak Gugat Yang Dilakukan Oleh Organisasi Lingkungan hidup Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009. *Jurnal Hukum Doctrinal*, 6(32), 24–33.
- Irawan, B. (2019). Organisasi Formal Dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, Dan Studi Kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i4.1921>
- Jefri, H. (2014). Manajemen Konflik dalam sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.33747/stiesmg.v6i1.106>
- Manumanoso, P. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan - Komunikasi - Konflik Organisasi*.

- Mardiana, T., S. D. T., Purba, P. A., Studi, P., Konflik, R., & Pertahanan, U. (2019). *Praktik Jurnalisme Perdamaian Di Media Massa (Analisis Naratif Berita Kerusuhan Pasca Pengumuman Hasil Pilpres 2019 Pada Harian Kompas Tanggal 21-25 Mei 2019) Peace Journalism Practices in Mass Media (Narrative Analysis of Post- Riot News Related To the. 251–276.*
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., Yulia Citra, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Novianty, D. (2017). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah:(Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi). In *Deepublish* (p. 94).
- Sari, N. I. (2020). *Peran Omdusman dalam Penyelesaian Pengadaan Pelayanan Publik di Kota Makassar.* Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sharon, S. S., & Paranoan, S. (2020). Refleksi Rumah Adat Ammatoa Dalam Akuntabilitas Organisasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(1), 59–76. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.1.04>
- Sofiyawati, N. (2023). *Mendirikan Organisasi Remaja Musala sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat.* 8(1), 97–111.
- Spaho, K. (2013). Organizational Communication and Conflict Management. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 18(1), 103–118. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=108334>
- Susanto, A. B., & Wijarnako, H. (2014). *Power branding: Membangun merek unggul dan organisasi pendukungnya.* Mizan Pustaka.
- Walimah, Erlinda, S., & Zahirman. (2015). Analysis on the Benefits of Student Involvement in Student Organizations (Bem Ur Management Study Period 2014-2015) Mahasiswa Dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Organisasi Kemahasiswaan*, 4, 1–11.