



Manajemen Penyelesaian Koflik Bersama Karang Taruna Desa Palalangan, Kecamatan Cilengkrang, Kabupaten Bandung

Ferdian Arianto¹ , Astri Yuliatwati²

¹ Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung ferdianarianto@student.uinsgd.ac.id

² Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, astiryuliatwati@uinsgd.ac.id

Abstrak

Salah satu persoalan yang sering muncul selama berlangsungnya perubahan di dalam organisasi adalah adanya konflik antar anggota atau antar kelompok. Salah satu penyebab timbulnya konflik adalah adanya penolakan terhadap perubahan. Konflik tidak hanya harus diterima dan dikelola dengan baik, tetapi juga harus didorong, karena konflik merupakan kekuatan untuk mendatangkan perubahan dan kemajuan dalam lembaga. Dalam suatu organisasi yang menjalankan aktivitas secara baik dikarenakan unsur-unsur pendukung bekerja secara terpadu, dimungkinkan terjadinya konflik, karena di dalam suatu organisasi terdapat berbagai perilaku orang yang berbeda-beda. Konflik yang terjadi pada suatu organisasi karena perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia akan berpengaruh pada efektivitas organisasi, karena itu, setiap konflik yang terjadi diharapkan dapat diselesaikan melalui manajemen konflik. Melihat banyaknya konflik yang terjadi di ruang lingkup organisasi, saya berinisiatif untuk mengadakan seminar manajemen konflik yang diadakan di Desa Palalangan, Kecamatan Cilengkrang, Kabupaten Bandung bersama karang tarunan desa setempat. Tujuannya dilakukannya kegiatan ini adalah agar teman-teman karang taruna diharapkan lebih bisa memanage permasalahan yang terjadi di ruang lingkup karang taruna dan desanya. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini yaitu Metode Berbasis Pemberdayaan Masyarakat (SISDAMAS) yang terdiri dari beberapa siklus. Hasil dari kegiatan yang sudah dilakukan adalah karang taruna Desa Palalangan sudah lebi percaya diri dan bisa memanage dan menyelesaikan konflik yang terjad dengan baik.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Organisasi, komunikasi

Abstract

One of the problems that often arise during changes in the organization is the conflict between members or between groups. One of the causes of conflict is the resistance to change. Conflict must not only be accepted and managed properly, but also must be encouraged, because conflict is a force to bring about change and progress in institutions. In an organization that carries out activities well because the supporting elements work in an integrated manner, conflict is possible, because within an organization there

are various behaviors of different people. Conflicts that occur in an organization because of human behavior as human resources will affect the effectiveness of the organization, therefore, any conflicts that occur are expected to be resolved through conflict management. Seeing the many conflicts that occurred within the scope of the organization, I took the initiative to hold a conflict management seminar which was held in Palalangan Village, Cilengkrang District, Bandung Regency with the local village youth organization. The purpose of this activity is that the youth youth groups are expected to be able to better manage the problems that occur in the youth organizations and their villages. The method used in this service activity is the Community Empowerment-Based Method (SISDAMAS) which consists of several cycles. The results of the activities that have been carried out are that the Palalangan Village youth groups are more confident and can manage and resolve conflicts that occur properly.

Keywords: *Management, Conflic, Organization*

A. PENDAHULUAN

Organisasi, atau lembaga pada umumnya dalam mencapai tujuan, banyak dipengaruhi oleh adanya kerja sama yang harmonis diantara para anggotanya. Semakin harmonis kerja sama yang dilakukan para anggota biasanya semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Namun demikian, suasana kerja sama diantara para anggota tidaklah selalu tercipta dengan baik. Banyak faktor yang menyebabkannya. Diantaranya adalah faktor ketidak samaan prinsip, pandangan, sistem penilaian terhadap nilai-nilai tertentu, khususnya mengenai cara untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Perbedaan-perbedaan tersebut mengakibatkan terjadi konflik. Konflik pada suatu organisasi merupakan hal yang mungkin saja terjadi. Hal ini cukup wajar, mengingat yang menjadi anggota-organisasi adalah para manusia yang satu dan lainnya mempunyai banyak perbedaan-perbedaan. Selain perbedaan-perbedaan atas; sifat, tingkah laku, jujur, motivasi, status dan kedudukan , sehingga ada perbedaan kepentingan untuk bisa memahami tentang Konflik, bagaimana konflik itu dikelola, maka dalam hal ini kita perlu membicarakan terlebih dahulu; apa, mengapa terjadi konflik dan bagaimana konflik itu bisa dikelola.

Kegiatan manajemen konflik ini dilakukan di Desa Palalangan, Kecamatan Cilengkrang, Kabupaten Bandung, yang sasaran kegiatannya adalah teman-teman karang taruna di desa tersebut. Dengan diadakan kegiatan mengenai manajemen konflik ini diharapkan teman-teman karang taruna mengetahui bagaimana cara memanage konflik dan bisa menyelesaikan konflik yang terjadi di ruang lingkup karang taruna dan ruang lingkup desa Palalangan.

B. METODE PENGABDIAN

Metode yang digunakan adalah metode SISDAMAS atau berbasis pemberdayaan masyarakat yang terdiri dari 4 siklus, yaitu refleksi sosial, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (JUKNIS KKN DR SISDAMAS 2021)

Siklus 1 Refleksi Sosial

Siklus satu merupakan tahap refleksi sosial. Refleksi sosial merupakan tahap identifikasi masalah, kebutuhan, kelebihan dan kekurangan yang ada di daerah pelaksanaan KKN. Pada tahap refleksi sosial dilakukan melalui observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 September 2021 bersama Ketua RW yang berada di lingkungan Desa Palalngon, Kecamatan Cilengkrang, Kabupaten Bandung. Hasil dari observasi dan wawancara ini adalah didapati Karang Taruna setempat sudah tidak aktif lagi dikarenakan banyak konflik atau masalah yang terjadi di ruang lingkup Karang Taruna.

Siklus 2 Perencanaan

Siklus dua merupakan tahapan Perencanaan Program. Perencanaan ini dilakukan bersama-sama dengan objek yang ada pada siklus pertama. Pada siklus ini saya bersama ketua RW setempat melakukan diskusi mengenai perencanaan kegiatan manajemen konflik yang akan diadakan bersama Karang Taruna Desa Palalngon.

Siklus 3 Pelaksanaan

Siklus tiga merupakan Pelaksanaan Program. Pelaksanaan program ini berlangsung sesuai dengan sasaran yang telah di rencanakan pada siklus dua. Pada program kerja yang dilaksanakan yaitu seminar dan diskusi tentang manajemen penyelesaian konflik bersama Karang Taruna Desa Palalngon yang diadakan di kediaman ketua RW setempat pada hari Senin, 16 Agustus 2021.

Siklus 4 Evaluasi

Evaluasi seminar dan diskusi manajemen penyelesaian konflik ini ditinjau dari pengamatan selama proses kegiatan berlangsung, yaitu masih kurangnya pengalaman berorganisasi serta kurang mampunya memmanage sebuah konflik dan permasalahan yang terjadi di sekitar mereka. Melihat kekurangan ini saya rasa harus ada seseorang yang mampu membimbing mereka dalam menjalankan organisasi dan menyelesaikan permasalahan organisasi.

C. PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan dilaksanakan pada senin, 16 Agustus 2021 pada pukul 10.00 WIB. Kegiatan ini dilakukan di keidaman ketua RW 07 dan dihadiri oleh 13 orang dari Karang Taruna Desa Palalngon. Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk seminar dan diskusi dengan saya lansung sebagai pematerinya. Sebelum memulai ke pembahasan materi mengenai manajemen penyelesaian konflik, saya mengadakan pretest terlebih dahulu dengan berdiskusi dengan teman-teman karang taruna mengenai apa saja konflik dan permasalahan yang mereka hadapi di lingkup internal dan eksternal organisasinya. Setelah mengetahui apa saja konflik dan permasalahan terjadi, saya

mencoba untuk menguji teman-teman Karang Taruna untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Alhasil mereka masih kebingungan bagaimana cara menyelesaikan masalahnya. Setelah saya mengetahui apa saja kebingungan yang mereka hadapi, saya langsung membantu mereka menyelesaikan konfliknya. Setelah mengadakan pretest saya langsung masuk ke agenda utamanya, yaitu memaparkan dan menjelaskan materi mengenai manajemen penyelesaian konflik. Pada tahap ini teman-teman Karang Taruna terlihat sangat antusias mengikuti jalannya seminar dan diskusi ini sehingga seminar dan diskusi berjalan dengan aktif. Setelah pembahasn mengenai materi tadi kita kembali mencoba untuk mengidentifikasi konflik dan permasalahan yang terjadi di lingkup internal dan eksternal organisasi, dan menyelesaikan konflik dan permasalahannya, dan hasilnya teman-teman Karang Taruna sudah bisa dan lebih pede mengenai manajemen penyelesaian konflik dan masalahnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari seminar dan diskusi manajemen penyelesaian konflik bersama Karang Taruna adalah setelah mengadakan seminar diskusi ini, teman-teman dari Karang Taruna sudah lebih percaya diri dan bisa memanager konflik yang ada disekitar mereka. Dari yang sebelumnya kebingungan bagaimana caranya menyelesaikan konflik, sekarang sudah lebih percaya diri terhadap konflik-konflik yang dihadapi dan bisa menyelesaikan konfliknya.

Gambar dan Tabel

No	Keterangan	Tujuan	Judul
1	1 Agustus 2021	Untuk mengidentifikasi masalah apa saja yang terjadi di ruang lingkup di daerah pelaksanaan KKN.	Mengidentifikasi masalah, kebutuhan, kelebihan dan kekurangan yang ada di daerah pelaksanaan KKN. Pada tahap refleksi sosial dilakukan melalui observasi dan wawancara
	16 Agustus 2021	Bertujuan supaya Karang Taruna Desa Palalargon lebih percaya diri dan bisa menghadapi dan menyelesaikan	Pelaksanaan program ini berlangsung sesuai dengan sasaran yang telah di rencanakan pada siklus dua. Pada program kerja yang

		konflik-konflik yang mereka hadapi	dilaksanakan yaitu seminar dan diskusi tentang manajemen penyelesaian konflik bersama Karang Taruna Desa Palangon yang diadakan di kediaman ketua RW setempat
	18 Agustus	Mengevaluasi apa saja yang menjadi kekurangan kemudian memperbaiki kekurangan tersebut	valuasi seminar dan diskusi manajemen penyelesaian konflik ini ditinjau dari pengamatan selama proses kegiatan berlangsung



Gambar 1. Diskusi manajemen konflik



Gambar 2. Diskusi manajemen konflik



Gambar 3. Diskusi manajemen konflik, foto bersama ketua RW 07

E. PENUTUP

Kesimpulan

Manajemen konflik adalah bagaimana cara kita mengatur sebuah masalah. Dengan mengetahui cara dan langkah manajemen konflik kita dengan mudah bisa menyelesaikan konflik yang ada. Seminar dan diskusi perihal manajemen konflik bersama teman-teman karang taruna desa Palalangan mereka jadi mengetahui bagaimana menyelesaikan dan memanage sebuah permasalahan.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Allah SWT yang telah mempermudah dan melancarkan KKN saya. Terimakasih kepada orang tua yang sudah mendoakan kelancaran saya. Terimakasih kepada DPL yang sudah membimbing, selanjutnya kepada Kepala Desa Palalangan yang sudah memberi izin, serta ketua RW 07, dan terimakasih juga kepada semua pihak yang terlibat dalam KKN saya.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Rakhmat, Jalaluddin. 1998. *Psikologi Komunikasi Remaja*. Rosdakarya Bandung.
- Reece, B.L & Rhonda Brand. 1993. *Effective Human Relations in Organization*, Houghton Mifflin Company, Boston- Toronto
- Littlejohn, Stephen W. 2002. *Theories of Human Communication*. Seventh Editions; Relmont California, Wadsworth Publishing Company,
- Mohammad As'ad. 1998. konflik cara mengaiasinya dalam Perusahaan Masalah Tema kerja Th. . FT. Asuransi Jiwa Seraya. Jawa Tengah

Irawati D. 2007. Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja *teamwork*

dalam organisasi. *Segmen Jurnal Manajemen Bisnis*, (2): 15-27.

Kaushal R, Kwantes CT. 2006. *The role of culture and personality in choice of conflict*

management strategy. International Journal of Intercultural Relations, 30(5):

579-603.

Sudarma K. 2012. *Strategi Membangun Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dampaknya Pada Pembelajaran Organisasi*. Semarang (ID): Unnes.

West M. 2002. Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology*:

An International Review, 51(3): 355-424.