

PERAN KOMUNIKASI DALAM KONFLIK KURANGNYA TANGGUNG JAWAB ANGGOTA TERHADAP TUGAS DI OSIS MA YPK CIJULANG

Sri Cahyani

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Al-Farabi
Pangandaran
Email: sricahyani2244@gmail.com

Siti Rahmawati Ningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Al-Farabi
Pangandaran
Email: st.rahmawatin@gmail.com

ABSTRACT

Communication within the organization is basically an internal activity within the organization. However, in practice communication activities can go beyond the boundaries of the organization itself. Often publications that are not needed to be known by outsiders of the organization have become public consumption and become a problem for the organization. Public issues have become a problem for the organization. Therefore, communication problems within the organization involve 2 things, the problem of communication itself and the problem of the organization. Conflict in an organization is unavoidable but can be avoided eliminated. Conflicts in organizations can occur between individuals and individuals, groups and individual conflicts and between certain groups and other groups. Not all conflicts have a negative effect and are detrimental to the organization. Conflicts that are well controlled can provide benefits to society. Conversely, if conflicts are not handled properly, they can harm the organization's interests. All problems that arise in the organization will be resolved immediately if the communication that takes place within the organization can run well.

Keywords: Communication, Conflict, Members

ABSTRAK

Komunikasi dalam organisasi pada dasarnya merupakan kegiatan internal di dalam organisasi. Namun, dalam prakteknya kegiatan komunikasi dapat melampaui batas organisasi itu sendiri. Seringkali publikasi yang tidak perlu diketahui oleh orang luar organisasi telah menjadi konsumsi publik dan menjadi masalah bagi organisasi. Masalah publik telah menjadi masalah bagi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi masalah dalam organisasi menyangkut 2 hal, masalah komunikasi itu sendiri dan masalah organisasi. Konflik dalam suatu

organisasi tidak dapat dihindari tetapi dapat dihindari dihilangkan. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dengan individu, kelompok dan konflik individu dan antara kelompok tertentu dengan kelompok lain. Tidak semua konflik berpengaruh negatif dan merugikan organisasi. Konflik yang terkendali dengan baik dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Sebaliknya, jika konflik tidak ditangani dengan baik dapat merugikan organisasi kepentingan organisasi. Semua masalah yang timbul dalam organisasi akan segera teratasi diatasi jika komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Komunikasi, Konflik, Anggota

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial pastinya manusia tidak pernah lepas dari kegiatan komunikasi, karena pada dasarnya manusia saling berinteraksi, membutuhkan satu sama lain dan tidak dapat hidup sendiri, Komunikasi menjadi salah satu hal yang paling mendasar didalam kehidupan manusia. Hubungan individu yang satu dengan yang lainnya dapat dilakukan dengan komunikasi. Dengan komunikasi, manusia mencoba mengekspresikan keinginannya dengan komunikasi pula manusia melaksanakan kewajibannya.

DeVito yang dikutip Burhan Bungin menjelaskan organisasi adalah sebuah kelompok individu yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan tertentu, memiliki jumlah anggota bervariasi namun yang jelas jumlah anggota dari suatu organisasi harus lebih dari satu dua orang. Organisasi memiliki struktur formal juga struktur informal, dan organisasi memiliki tujuan umum untuk spesifik yang bagi masing-masing orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membuat aturan yang dibuat untuk dipatuhi oleh seluruh anggotanya.

Peran Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu komunikasi atau proses untuk anggota menghimpun isu yang bekerjasama dengan organisasinya serta merubah apa yang terjadi di dalamnya.

Komunikasi dalam organisasi pendidikan dan pengajaran berfungsi sebagai pengalihan ilmu pengetahuan yang mendorong perkembangan intelektual, pembentukan akhlak, dan keterampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kasus yang merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif. Dimana menggunakan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang mencoba mendalami dan menuturkan proses terjadinya suatu permasalahan dan memberikan solusi pemecahan terhadap permasalahan yang terjadi. (Arikunto,

2008) Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik yang diteliti secara tepat. (Sugiono, 2005) Berdasarkan penelitian diatas, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memaparkan suatu fenomena atau kejadian yang sistematis sehingga obyek menjadi jelas. Maka penelitian ini memaparkan data-data yang diperoleh yang berkaitan dengan “Peran Komunikasi Dalam Konflik Kurangnya Tanggung Jawab Anggota Terhadap Tugas Di Osis Ma Ypk Cijulang”.

PEMBAHASAN

Komunikasi dalam organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern dalam organisasi. Akan tetapi dalam praktiknya kegiatan komunikasi dalam organisasi dapat melampaui batas-batas organisasi itu sendiri. Seringkali publikasi yang tidak perlu diketahui oleh orang luar organisasi telah menjadi konsumsi publik dan menjadi persoalan bagi organisasi. (Nawawi, 2010) Persoalan publik sudah menjadi masalah tersendiri bagi organisasi. Oleh karena itu masalah komunikasi dalam organisasi menyangkut 2 hal, yaitu masalah komunikasi itu sendiri dan masalah organisasi. Terjadinya konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan tetapi hanya dapat dieliminir. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dengan individu, konflik individu dengan kelompok maupun konflik antara kelompok tertentu dengan kelompok yang lain. (Hardjana, 1994) Tidak semua konflik berdampak negatif dan merugikan organisasi. Konflik yang dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi, sebaliknya apabila konflik tidak ditangani dengan baik serta mengalami eskalasi secara terbuka dapat merugikan kepentingan organisasi. (Abd. A. Martinus, 2019) Semua 16 masalah yang timbul dalam organisasi akan segera dapat diatasi apabila komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Konflik merupakan kekuatan menuju perubahan positif di dalam suatu organisasi. Dalam pandangan modern, konflik dapat memberikan manfaat bagi organisasi. (Robbins, 1996) Robbins membahas konflik dari segi *human relations and interactionist perspective*. Dijelaskan bahwa konflik adalah hal yang alamiah 14 dan selalu akan terjadi. (Robbins, 1996) Konflik merupakan bagian dari interpersonal experience, oleh karena itu konflik dapat dihindari. Karena dapat dihindari maka sebaiknya konflik dikelola dengan efektif, sehingga dapat bermanfaat dan memberikan perbaikan organisasi ke arah yang lebih baik. (Pakpahan, 2022) Konflik tidak selalu merugikan organisasi selama konflik ditangani dengan baik maka konflik, (Ana Widyastuti, 2020) yakni:

- a. Mengarah ke inovasi dan perubahan
- b. Memberi tenaga kepada orang bertindak
- c. Menyumbangkan perlindungan untuk hal-hal dalam organisasi
- d. Merupakan unsur penting dalam analisis sistem organisasi.

- Untuk menangani konflik dengan efektif, kita harus mengetahui kemampuan diri sendiri dan juga pihak-pihak yang mempunyai konflik. Spiegel menjelaskan ada lima tindakan dalam penanganan konflik, (Navila, 2021) yaitu:
- a. Berkompetisi Tindakan ini dilakukan jika kepentingan sendiri lebih diutamakan di atas kepentingan pihak lain. Pilihan tindakan ini bisa sukses dilakukan jika situasi membutuhkan pengambilan keputusan dengan cepat. Tentu saja situasi menang-kalah (*win-win solution*) akan terjadi dalam tindakan ini.
 - b. Menghindari konflik Tindakan ini dilakukan jika salah satu pihak menginginkan untuk menghindari konflik baik secara fisik ataupun psikologis. Memanajemeni Konflik dalam Organisasi dilakukan jika masing-masing pihak mencoba untuk mendinginkan suasana ataupun membekukan konflik untuk sementara.
 - c. Akomodasi Yaitu jika salah satu pihak mengalah dan mengorbankan beberapa kepentingan sendiri agar pihak lain mendapat keuntungan dari situasi konflik tersebut. Tindakan ini sering disebut sebagai self sacrificing behaviour. Pertimbangan antara kepentingan pribadi dan hubungan baik menjadi hal yang utama di sini.
 - d. Kompromi Tindakan ini dapat dilakukan jika ke dua belah pihak merasa bahwa menjaga hubungan baik sangat penting. Masing-masing pihak akan mengorbankan sebagian kepentingannya untuk mendapatkan win-win solution.
 - e. Berkolaborasi Menciptakan win-win solution dengan saling bekerja sama.

Dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan. (Mulyasa, 2007) Penyelesaian konflik merupakan suatu strategi resolusi yang digunakan untuk mencegah konflik agar tidak menjadi destruktif melainkan dapat menjadi suatu keadaan yang konstruktif dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat tiga tahapan dalam penyelesaian konflik yang ditawarkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi yaitu: 1) perencanaan konflik, 2) pelaksanaan konflik, dan 3) evaluasi konflik. (Wahyudi, 2008).

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. (Stoner, 1992)

Komunikasi non verbal meliputi gerakan tubuh, intonasi (tekanan kata), mimik wajah, dan gerak fisik antara pengirim dan penerima pesan. (Robbins, 1996). Untuk mencapai sasaran komunikasi dapat memilih salah satu atau

gabungan dari beberapa media bergantung pada tujuan yang akan dicapai, pesan yang akan disampaikan, dan teknik yang akan digunakan. Media mana yang terbaik dari sekian banyak media komunikasi itu tidak dapat ditegaskan dengan pasti sebab masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. (Bungin, 2007). Akibat komunikasi berbantuan komputer, batasan-batasan organisasional menjadi tidak terlalu relevan, jaringan komputer memungkinkan karyawan untuk melampaui tingkat-tingkat vertikal organisasi dan dapat berkomunikasi terus menerus. (Widjaja, 1997).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dibawah ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan terkait dengan Peran Komunikasi Dalam Konflik Kurangnya Tanggung Jawab Anggota Terhadap Tugas Osis dapat penulis simpulkan sebagai berikut: 1. Pelaksanaan rapat bulanan di organisasi OSIS sering terdapat suatu konflik yang terjadi di beberapa anggotanya. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan: Pertama, proses komunikasi berlangsung dengan efektif, santun dan menarik sehingga penyelesaian konflik di organisasi OSIS MA YPK Cijulang dapat terwujud. 2. Langkah-langkah penyelesaian konflik dilakukan dengan tiga aspek, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. A. Martinus, R. D. (2019). Efektivitas Layanan Mediasi Dalam Mengatasi Konflik Antar Siswa di SMAN 1 dengan SMKN 2 Langsa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 46-52.
- Ana Widyastuti, N. L. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Arikunto, S. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2007). *Sosiologi Komunikasi (Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat)*. Jakarta: Kencana.
- Hardjana, A. M. (1994). *Konflik di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Navila, R. (2021). *Manajemen Konflik Marketing Pendidikan Islam Era 4.0*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Nawawi. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Pakpahan, B. A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Yogyakarta: Publica Indonesia Utama.
- Robbins. (1996). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall: Siding.
- Stoner. (1992). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi, Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Pontianak: Alfabeta.
- Widjaja. (1997). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.