

Penerapan Manajemen Konflik untuk Meminimalisir Permasalahan Komunikasi dan Meningkatkan Solidaritas Anggota IPPMST Malang

Rofiatul Jannah Burhan^{1*}, Syifa Maulidina², Nida Hasanati³, Djudiyah⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

*Corresponding Author: syifamaulidina16@gmail.com

ABSTRAK

Ikatan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Sulawesi Tengah (IPPMST) Malang merupakan organisasi kedaerahan yang berfungsi sebagai wadah kebersamaan, pelestarian budaya, dan pengembangan diri mahasiswa perantau. IPPMST Malang menghadapi permasalahan internal berupa lemahnya komunikasi organisasi, kurangnya pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, serta munculnya konflik antaranggota. Proyek pemberdayaan ini bertujuan untuk meminimalisir permasalahan komunikasi dan meningkatkan solidaritas anggota melalui penerapan manajemen konflik. Metode yang digunakan meliputi studi literatur, wawancara mendalam, diskusi kelompok terarah (FGD), serta intervensi berupa pelatihan manajemen konflik berbasis teori Rahim. Intervensi dilaksanakan melalui psikoedukasi, diskusi interaktif, dan roleplay, dengan evaluasi menggunakan pre-test dan post-test berdasarkan instrumen *Rahim Organizational Conflict Inventory II* (ROCI-II). Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen konflik efektif dalam meningkatkan pemahaman, keterampilan komunikasi, serta memperkuat solidaritas dan kerja sama anggota organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Komunikasi Afektif, Pemberdayaan Masyarakat.

ABSTRACT

The Central Sulawesi Student and Youth Association (IPPMST) Malang is a regional organization that serves as a forum for togetherness, cultural preservation, and self-development for students living away from home. IPPMST Malang faces internal problems such as weak organizational communication, lack of member involvement in decision-making, and conflicts between members. This empowerment project aims to minimize communication problems and increase member solidarity through the application of conflict management. The methods used include literature studies, in-depth interviews, focus group discussions (FGD), and interventions in the form of conflict management training based on Rahim's theory. The intervention was carried out through psychoeducation, interactive discussions, and role-playing, with evaluation using pre-tests and post-tests based on the *Rahim Organizational Conflict Inventory II* (ROCI-II) instrument. The results showed a significant difference between the pre-test and post-test scores ($p < 0.05$). These findings indicate that conflict management training is effective in improving understanding, communication skills, and strengthening solidarity and cooperation among organization members.

Keywords: Conflict Management, Affective Communication, Community Empowerment

PENDAHULUAN

Ikatan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Sulawesi Tengah (IPPMST) Malang merupakan organisasi yang dibentuk untuk menghimpun mahasiswa dan pelajar asal Sulawesi Tengah yang sedang menempuh pendidikan di Malang. Kehadiran organisasi ini menjadi penting karena tidak hanya berfungsi sebagai wadah silaturahmi dan kebersamaan, tetapi juga sebagai sarana untuk melestarikan serta memperkenalkan budaya Sulawesi Tengah di tanah rantau. Sejak berdirinya organisasi ini, IPPMST telah menjadi ruang berkumpul bagi para anggotanya untuk saling mendukung, belajar, dan mengembangkan diri di tengah kehidupan perantauan. Berbagai kegiatan rutin telah dijalankan seperti pengajian bersama menjadi kegiatan spiritual yang menumbuhkan kebersamaan dan nilai religius, sementara olahraga bersama berfungsi membangun kedekatan sekaligus menjaga kesehatan. Di samping itu, IPPMST juga memiliki agenda utama yang menjadi ciri khas, yakni Festival Tadulako, sebuah festival budaya yang menghadirkan tarian tradisional, musik khas daerah, serta kuliner lokal Sulawesi Tengah kepada masyarakat Malang.

Festival ini menjadi simbol identitas, sekaligus menumbuhkan rasa bangga dan cinta anggota terhadap budaya daerah. Tidak hanya itu, organisasi juga melaksanakan kegiatan sosial berupa pemberdayaan masyarakat di Sulawesi Tengah, khususnya di daerah terpencil, melalui kontribusi pendidikan bagi anak-anak yang kurang memiliki akses terhadap sekolah formal. Namun, di balik beragam aktivitas positif tersebut, IPPMST menghadapi permasalahan internal yang cukup serius, terutama dalam aspek komunikasi dan dinamika hubungan antara anggota. Berdasarkan hasil asesmen menunjukkan bahwa banyak anggota merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga memunculkan kesan eksklusif di dalam kepengurusan. Kondisi ini tidak jarang melahirkan kecemburuan sosial, perbedaan pendapat, bahkan konflik antar individu. Budaya senioritas juga menjadi faktor yang memperumit situasi, dimana anggota baru merasa kurang dihargai dan suara mereka tidak banyak diperhatikan.

Hambatan lain muncul pada efektivitas rapat organisasi. Pertemuan sering berlangsung terlalu lama dan tidak terarah, sementara koordinasi saat pelaksanaan kegiatan justru melemah. Hal ini terlihat ketika mendekati hari pelaksanaan kegiatan, banyak anggota sulit dihubungi bahkan memilih untuk tidak hadir. Padatnya jadwal kuliah memang menjadi faktor eksternal, tetapi permasalahan utamanya terletak pada lemahnya komunikasi internal, baik antar anggota maupun antara pengurus dan anggota. Kondisi tersebut berimplikasi langsung pada menurunnya motivasi dan partisipasi anggota. Beberapa anggota mulai menarik diri, enggan hadir, bahkan menghilang dari aktivitas organisasi. Semangat kebersamaan yang dahulu menjadi kekuatan utama IPPMST perlahan melemah, sehingga peran organisasi sebagai wadah pemersatu mahasiswa Sulawesi Tengah di Malang berisiko tidak lagi berjalan optimal. Melihat permasalahan tersebut, jelas bahwa komunikasi organisasi merupakan aspek yang perlu segera diperkuat.

Tanpa adanya perbaikan dalam cara berkomunikasi, baik dalam penyampaian informasi, pelibatan anggota, maupun penyelesaian konflik, IPPMST akan semakin sulit mempertahankan soliditas dan produktivitasnya.

Oleh karena itu, diperlukan intervensi yang berfokus pada penguatan manajemen konflik agar permasalahan komunikasi dapat diminimalisir, serta hubungan antar anggota dapat kembali harmonis. Melalui penerapan konsep manajemen konflik yang konstruktif diharapkan anggota IPPMST mampu mengidentifikasi sumber konflik, memahami perbedaan sudut pandang, dan mengelola konflik secara sehat tanpa menimbulkan perpecahan. Peningkatan keterampilan ini juga akan membantu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, saling mendengarkan, menghargai perbedaan, serta bekerja sama dengan baik. Dengan demikian, organisasi dapat kembali menjadi wadah yang solid, harmonis, dan mampu menjalankan fungsinya sebagai pemersatu sekaligus pelestari budaya Sulawesi Tengah di tanah rantau.

Landasan Teori

Konflik merupakan proses interaktif yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian, perbedaan pendapat, atau ketegangan antara individu, kelompok, maupun organisasi (Alriani, 2014). Istilah interaktif menunjukkan bahwa konflik tidak hanya terjadi antarindividu, tetapi juga dapat terjadi dalam diri seseorang, karena manusia senantiasa berinteraksi baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Konflik muncul ketika satu atau lebih pihak harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya (Anwar, 2015). Selain itu, konflik juga dapat terjadi karena adanya perbedaan preferensi, perilaku, serta rasa tidak puas terhadap tindakan orang lain yang dianggap tidak sejalan dengan harapan. Sebagai pencetus teori gaya manajemen konflik, Rahim (2001) menegaskan bahwa konflik merupakan hal yang wajar dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, konflik perlu dikelola secara efektif agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan antarindividu maupun terhadap kinerja organisasi (Pratiwi, 2021).

Rahim (2001) mengembangkan lima gaya utama dalam manajemen konflik yang dapat digunakan individu maupun organisasi, yaitu:

1. *Integrating*

Gaya ini menekankan kerja sama dan komunikasi terbuka untuk menemukan solusi yang memberikan keuntungan bagi semua pihak. Individu dengan gaya ini berusaha melibatkan semua pihak dalam penyelesaian masalah sehingga tercapai hasil yang saling menguntungkan (win-win solution).

2. *Obliging*

Gaya ini menunjukkan kecenderungan seseorang untuk mengutamakan kepentingan orang lain dengan mengorbankan kepentingannya sendiri. Individu bersedia mengalah agar pihak lain dapat mencapai tujuannya.

3. *Dominating*

Dalam gaya ini, individu berfokus pada kepentingan pribadi dan cenderung menggunakan kekuasaan untuk memenangkan perdebatan tanpa mempertimbangkan kepentingan pihak lain (win-lose solution).

4. *Avoiding*

Individu dengan gaya ini memilih untuk tidak terlibat dalam konflik. Ia mengabaikan kepentingannya sendiri maupun kepentingan orang

lain, dan lebih memilih untuk menjauh dari situasi yang berpotensi menimbulkan pertentangan.

5. *Compromising*

Gaya ini menekankan pencarian jalan tengah dengan cara memenuhi sebagian kepentingan dari kedua pihak. Meskipun terlihat mirip dengan gaya *integrating*, gaya *compromising* menghasilkan kesepakatan yang bersifat sementara dan parsial, di mana masing-masing pihak harus mengorbankan sebagian dari kepentingannya untuk mencapai kesepakatan bersama (Johar & Sulfinadia, 2020).

Strategi Manajemen Konflik Rahim

Strategi manajemen konflik adalah cara atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola konflik secara efektif, sehingga dampak negatifnya diminimalkan dan dampak positifnya dimaksimalkan (Rahim, 2002).

1. Meminimalkan Konflik Afektif

Konflik afektif adalah konflik yang muncul akibat perbedaan emosi, perasaan, atau hubungan interpersonal antaranggota organisasi. Misalnya, rasa tidak suka, iri hati, curiga, atau ketegangan pribadi antara rekan kerja. Dampak negatif konflik afektif: Mengganggu komunikasi dan kerja sama dalam tim. Menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Meningkatkan stres, kecemasan, dan eskalasi konflik. Anggota menjadi mudah tersinggung, curiga, atau menyimpan dendam.

Strategi pengelolaan: Mendorong komunikasi terbuka dan empati antaranggota, memisahkan masalah pribadi dari masalah tugas, mengembangkan budaya saling menghargai dan menghormati perbedaan, dan memberikan pelatihan keterampilan sosial dan manajemen emosi.

2. Mempertahankan Konflik Substantif pada Tingkat Moderat

Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan pendapat mengenai tugas atau isi pekerjaan. Misalnya, perbedaan pandangan tentang strategi proyek, prioritas tugas, atau metode penyelesaian masalah. Konflik substantif bersifat positif jika moderat: Mendorong diskusi dan debat sehat antaranggota, memunculkan ide dan solusi baru, serta membantu kelompok membuat keputusan yang lebih baik.

Strategi pengelolaan: Dorong perbedaan pendapat yang fokus pada isu, bukan pribadi, ciptakan budaya di mana perbedaan pendapat dianggap wajar dan konstruktif dan fasilitasi mediasi untuk menyelesaikan konflik yang berpotensi meningkat.

3. Memilih dan Menggunakan Gaya Manajemen Konflik yang Tepat

Setiap individu memiliki gaya berbeda dalam menghadapi konflik, yang dapat dipilih sesuai situasi: (1) *Integrating* (Kolaboratif) yaitu mencari solusi yang memuaskan semua pihak melalui diskusi dan kerja sama. (2) *Obliging* (Mengalah) yaitu mengutamakan kepentingan orang lain demi menjaga hubungan. (3) *Dominating* (Memaksakan) yaitu menggunakan kekuasaan untuk memenangkan pendapat sendiri, biasanya saat keputusan harus cepat. (4) *Avoiding* (Menghindar) yaitu

menghindari konflik, biasanya saat isu kurang penting atau belum siap dibahas. (5) *Compromising* (Kompromi) yaitu mencari jalan tengah agar semua pihak mendapat sebagian kepentingannya.

4. Prinsip Utama Strategi Manajemen Konflik (Visecoach, 2023):
 - a. Memisahkan orang dari masalah: fokus pada isu, bukan pada pribadi.
 - b. Mendengarkan dengan empati: beri kesempatan setiap pihak menyampaikan pandangan.
 - c. Mencari solusi win-win: hindari pola menang-kalah.
 - d. Bangun budaya terbuka terhadap perbedaan: perbedaan pendapat adalah peluang belajar.
 - e. Melatih keterampilan komunikasi dan negosiasi: penting untuk penyelesaian konflik yang efektif

TAHAPAN DAN METODE KEGIATAN

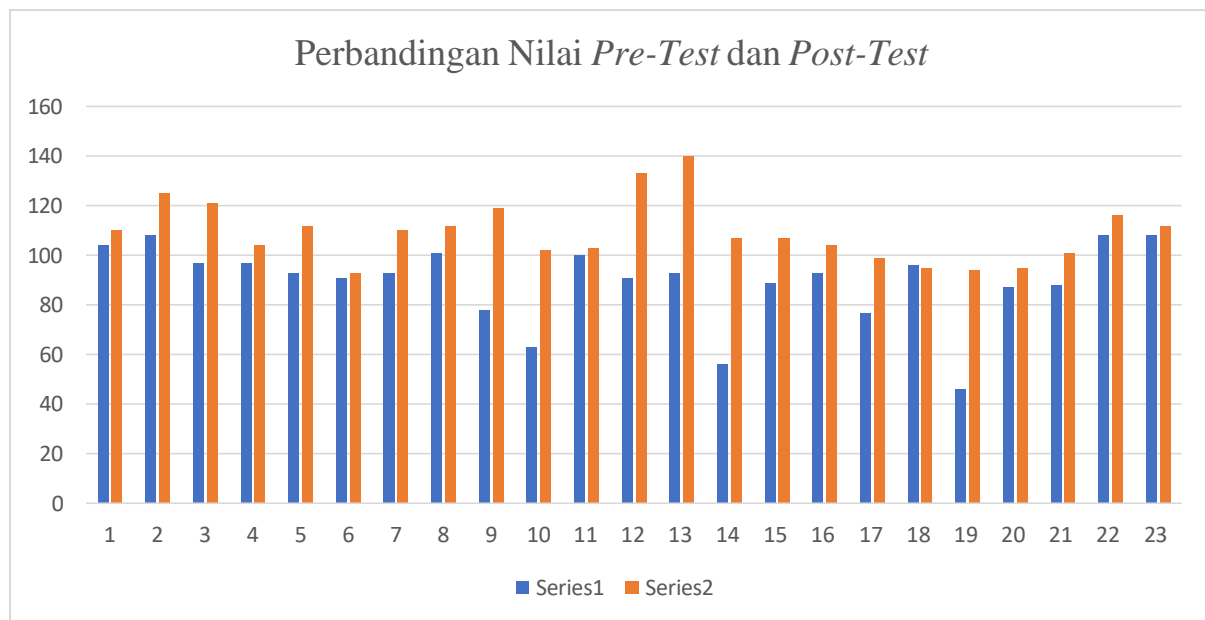
Penelitian ini diawali dengan studi literatur yang bertujuan untuk mengkaji berbagai teori dan konsep manajemen konflik dalam konteks organisasi. Kajian pustaka dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, dan sumber relevan lainnya guna memperoleh landasan teoretis yang kuat terkait jenis konflik, gaya manajemen konflik, serta strategi penyelesaian konflik yang efektif dalam organisasi. Selanjutnya, dilakukan wawancara mendalam sebagai bentuk asesmen awal. Wawancara dilaksanakan secara daring melalui *platform Zoom* dengan melibatkan pengurus dan anggota IPPMST Malang. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di dalam organisasi, khususnya terkait pola komunikasi, dinamika hubungan antaranggota, serta konflik yang sering muncul. Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan diskusi kelompok terarah (*Focus Group Discussion/FGD*) untuk menggali pengalaman anggota secara lebih mendalam. FGD difokuskan pada pembahasan dinamika rapat organisasi, proses pengambilan keputusan, serta bentuk-bentuk konflik yang kerap terjadi dalam kegiatan organisasi. Tahap akhir penelitian adalah evaluasi, yang dilakukan menggunakan metode pre-test dan post-test berupa kuesioner sederhana untuk mengukur perubahan pemahaman dan persepsi peserta terhadap manajemen konflik setelah mengikuti program intervensi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi umum dan kecenderungan data secara sistematis. Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti merancang intervensi berupa program pemberdayaan melalui pelatihan manajemen konflik yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan manajemen konflik dilaksanakan secara luring di ruang meeting Asrama Putra Tadulako dan diikuti oleh 23 peserta. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola konflik secara efektif di lingkungan organisasi. Rangkaian kegiatan dimulai dengan sesi pembukaan, kemudian peserta mengisi pre-test untuk mengukur pemahaman awal mereka tentang manajemen konflik. Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan sesi ice breaking untuk menciptakan suasana yang lebih rileks dan meningkatkan keterlibatan

peserta. *Ice breaking* ini menjadi pendahuluan sebelum peserta menerima materi inti. Selanjutnya, peserta mendapatkan materi pelatihan melalui metode ceramah interaktif dan diskusi yang membahas pengertian konflik, penyebab konflik, dampak negatif dan positif konflik, gaya dalam manajemen konflik, serta strategi penyelesaiannya.

Setelah memahami konsep dasar, peserta mengikuti sesi roleplay yang dirancang agar mereka dapat mempraktikkan langsung cara menghadapi dan menyelesaikan konflik dengan baik. Dalam sesi ini, peserta memerankan situasi konflik yang umum terjadi dan mencoba menerapkan teknik penyelesaian konflik yang telah dipelajari. Fasilitator memberikan arahan dan umpan balik untuk membantu meningkatkan keterampilan peserta. Kegiatan ditutup dengan pemberian post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman setelah mengikuti pelatihan. Data dari pre-test dan post-test kemudian dianalisis untuk melihat sejauh mana pelatihan ini berhasil meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola konflik. Berikut ini adalah perbandingan nilai pre-test dan post-test.



Gambar 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test

Pemberian intervensi berupa pelatihan kepada pemuda pelajar dan mahasiswa Sulawesi Tengah (IPPMST) menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan hasil pengukuran pre-test dan post-test yang ditampilkan pada gambar 1, terlihat bahwa seluruh partisipan mengalami peningkatan skor pada post-test. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah menerima pelatihan manajemen konflik.

**Tabel 2. Uji Wilcoxon
Tabel Ranks (Arah Perubahan Skor)**

	N	Mean Rank	Sum of Rank
--	---	-----------	-------------

Sesudah- Sebelum	Negative Ranks	1	1.00	1.00
	Positive Ranks	22	12.50	275.00
	Ties	0		
	Total	23		

Analisis perbedaan skor sebelum dan sesudah intervensi dilakukan menggunakan uji Wilcoxon Signed-Rank Test. Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Ranks*, diperoleh bahwa terdapat 22 peserta yang mengalami peningkatan skor setelah intervensi (nee ranks), sedangkan hanya 1 peserta yang mengalami penurunan skor (negative ranks), dan tidak terdapat peserta yang memiliki skor yang sama antara sebelum dan sesudah (ties = 0). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum terjadi peningkatan skor pada hampir seluruh peserta setelah diberikan intervensi.

Tabel Test Statistics (Signifikansi Perubahan)

	<i>Pre-test – Post-test</i>
<i>Z</i>	-4.168
<i>Asypm. Sig. (2-tailed)</i>	.000

Berdasarkan hasil uji Wilcoxon pada Tabel *Test Statistics*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen konflik yang diberikan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kemampuan peserta dalam memahami dan mengelola konflik di lingkungan organisasi. Pelaksanaan pelatihan manajemen konflik ini dilaksanakan secara luring pada hari Minggu, 30 November 2025, bertempat di ruang meeting Asrama Putra Tadulako, Malang.

Kegiatan ini diikuti oleh 23 peserta anggota IPPMST Malang, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman, kemampuan komunikasi, serta keterampilan mereka dalam mengelola konflik secara konstruktif. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan, yang terlihat dari perubahan skor peserta setelah mengikuti kegiatan. Pada tahap awal, peserta diberikan *pre-test* berupa kuesioner pemahaman manajemen konflik untuk mengetahui tingkat pengetahuan dasar mereka. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa sebagian peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai sumber konflik, gaya penyelesaian konflik, serta struktur komunikasi yang sehat dalam organisasi. Pada sesi berikutnya, peserta mengikuti kegiatan *ice breaking* berjudul “**Setuju & Tidak Setuju**”.

Pada *ice breaking* ini, fasilitator menyiapkan dua area: area setuju dan tidak setuju. Fasilitator kemudian membacakan beberapa pernyataan terkait sikap dalam menghadapi konflik, dan peserta diminta berpindah ke

area yang sesuai dengan pendapat mereka, kemudian menjelaskan alasannya. Kegiatan ini bertujuan membantu peserta memahami bahwa setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap situasi konflik, membangun suasana yang lebih cair, serta membuka ruang bagi peserta untuk mengenali dinamika emosi dan respon awal mereka ketika berhadapan dengan perbedaan pendapat. Setelah suasana menjadi lebih terbuka, kegiatan dilanjutkan dengan sesi pemberian materi. Peserta diberikan penjelasan mengenai konsep dasar konflik, sumber konflik di organisasi, gaya penyelesaian konflik (seperti *avoiding*, *competing*, *accommodating*, *compromising*, dan *collaborating*), serta pentingnya komunikasi asertif dalam proses penyelesaian masalah. Materi disampaikan melalui ceramah interaktif dan diskusi, dan peserta tampak terlibat aktif dengan mengutarakan pengalaman konflik yang pernah terjadi di IPPMST, baik dalam rapat, kegiatan, maupun hubungan antar-anggota. Diskusi ini membantu peserta memahami bahwa konflik merupakan hal yang wajar dan dapat dikelola secara sehat.



Gambar 2. Prosedur Penerapan Metode Bermain Peran (*Role-play*)

Sesi berikutnya adalah kegiatan *roleplay*, di mana peserta diminta memainkan situasi konflik yang sering terjadi dalam organisasi, seperti miskomunikasi dalam pembagian tugas, perbedaan pendapat saat rapat, atau ketidaksepakatan antara senior dan anggota baru. Melalui kegiatan ini, peserta belajar untuk mempraktikkan teknik komunikasi asertif, mendengarkan secara aktif, merumuskan masalah secara objektif, serta mencari solusi bersama tanpa memperburuk hubungan. *Roleplay* membuat peserta lebih memahami bagaimana konflik dapat diatasi secara efektif ketika kedua pihak saling mendengarkan dan menghargai perbedaan.

Pada akhir kegiatan, peserta kembali mengisi *post-test* menggunakan kuesioner yang sama seperti *pre-test*. Hasil *post-test* menunjukkan adanya peningkatan skor pada hampir seluruh peserta, yang menandakan peningkatan pemahaman mengenai konsep dan strategi manajemen konflik. Peserta mampu menjelaskan kembali sumber konflik, gaya penyelesaian yang paling tepat untuk situasi tertentu, serta pentingnya bekerja sama dan berkomunikasi secara terbuka dalam organisasi.

Secara keseluruhan, pelatihan manajemen konflik ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta. Intervensi yang diberikan melalui kombinasi materi, diskusi, *ice breaking*, dan *roleplay* berhasil menciptakan pengalaman belajar yang bermakna serta aplikatif bagi peserta. Temuan ini sejalan dengan pandangan berbagai penelitian bahwa pelatihan manajemen konflik dapat membantu individu mengelola emosi, memahami sudut pandang berbeda, serta merespons konflik secara konstruktif. Hasil intervensi ini menguatkan bahwa anggota IPPMST Malang yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman, keterampilan, serta kesiapan dalam mengelola konflik di lingkungan organisasi.

PENUTUP

Penelitian dan kegiatan pemberdayaan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen konflik berbasis teori Rahim efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan anggota IPPMST Malang dalam mengelola konflik organisasi. Permasalahan komunikasi, kurangnya pelibatan anggota, serta konflik yang dipengaruhi oleh budaya senioritas terbukti dapat diminimalisir melalui intervensi pelatihan yang terstruktur dan aplikatif. Hasil analisis *pre-test* dan *post-test* menggunakan uji Wilcoxon Signed-Rank Test menunjukkan perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah intervensi ($p < 0,05$), dengan mayoritas peserta mengalami peningkatan pemahaman mengenai gaya dan strategi manajemen konflik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan kognitif, tetapi juga membantu peserta mengembangkan keterampilan komunikasi asertif, empati, dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Secara keseluruhan, penerapan pelatihan manajemen konflik mampu memperkuat pola komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan rasa saling menghargai, serta memperkuat solidaritas dan motivasi anggota organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik dapat dijadikan sebagai strategi intervensi yang efektif dalam penguatan dinamika organisasi mahasiswa, khususnya dalam menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahim, M. (2002). *Toward a theory of managing organizational conflict*.
- Alriani, I. M. (2014). KONFLIK DALAM ORGANISASI,APAKAH SELALU NEGATIF? (KAJIAN PRILAKU ORGANISASI). *DHARMA EKONOMI*, 19(36), Article 36. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/48>
- Anwar, C. (2015). MANAJEMEN KONFLIK UNTUK MENCIPTAKAN KOMUNIKASI YANG EFEKTIF (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 148–157. <https://doi.org/10.14710/interaksi.4.2.148-157>
- Asiah T, S. (2017). Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. *International journal of conflict management*, 13(3), 206-235.
- Johar, R. D. P., & Sulfinadia, H. (2020). Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Keutuhan Rumah Tangga (Studi Kasus Di Desa Lempur Tengah Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci). *Jurnal al-ahkam*, 11(1), 34-48.
- Pratiwi, M. A. (2021). Perkembangan teori konflik organisasi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 51-65.
- Rachman, A. S. (2022). Pengaruh faktor manajemen konflik terhadap stres kerja karyawan di PT Multindo Technology Utama. Repository Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia. <https://repository.unusia.ac.id/id/eprint/81/>
- Visecoach. (2023, June 22). *Teknik Mengelola Konflik Antara Anggota Tim dengan Efektif—Wujudkan Potensi Terbaik Anda dengan*. <https://visecoach.com/articles/read/teknik-mengelola-konflik-antara-anggota-tim-dengan-efektif>