ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i6.2169

PENGARUH ORGANISASI MAHASISWA TERHADAP KEMAMPUAN MANAJEMEN KONFLIK MAHASISWA PGSD FKIP UNRI

Muhammad Haekal Sachedina Nst[1], Syahrilfuddin[2], Erlisnawati[3]
Universitas Riau
muhammad.haekal3036@student.unri.ac.id; syahrilfuddin.karim@yahoo.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 14, 2023	Nov 20, 2023	Nov 25, 2023	Nov 29, 2023

Abstract

This research aims to determine the conflict management abilities of PGSD FKIP UNRI students who join the organization. When joining an organization, students will face many people with various characters to achieve the same goal. Therefore, various kinds of conflicts will arise that need to be faced and resolved by students who join the organization. Students' conflict management skills while in an organization can be a training ground for students to prepare for the world of work later. This research is qualitative research, which was conducted on 15 respondents using a questionnaire instrument. In its implementation, the questionnaire was distributed to students who were participating or had previously participated in the PGSD FKIP UNRI Study Program. All respondents answered questions online. The research results show that all respondents can be said to be good or indicated to be good in managing conflict according to the indicators used.

Keywords : Conflict ; Qualitative ; Organization.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan manajemen konflik mahasiswa PGSD FKIP UNRI yang mengikuti organisasi. Ketika mengikuti organisasi maka mahasiswa akan menghadapi banyak orang dengan berbagai karakter untuk mencapai satu tujuan yang sama. Oleh karena itu akan timbul berbagai macam konflik yang perlu dihadapi dan diselesaikan oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi tersebut. Kemampuan manajemen konflik mahasiswa ketika berada di organisasi dapat menjadi wadah latihan mahasiswa untuk bersiap ke dunia kerja nantinya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang dilakukan pada 15 responden dengan menggunakan instrumen angket. Pada pelaksanaannya angket disebarkan kepada mahasiswa yang mengikuti ataupun pernah mengikuti Himaprodi PGSD FKIP UNRI. Seluruh responden menjawab pertanyaan secara

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

online. Hasil penelitian menunjukan seluruh responden dapat dikatakan baik ataupun terindikasi baik di dalam memanajemen konflik sesuai dengan indikator yang digunakan.

Kata Kunci : Konflik ; Kualitatif ; Organisasi

PENDAHULUAN

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Kegiatan pembelajaran yang umum dilakukan di Indonesia ialah pendidikan formal melalui sekolah maupun pergurun tinggi.

Perguruan tinggi merupakan tempat pendidikan lanjutan atau keahlian yang mewadahi pendidikan akademik, vokasi dan profesi. Pendidikan Akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan/atau program pascasarjana yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan Vokasi adalah pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan Mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan. Pendidikan Profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan Mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi).

Pelajar pada perguruan tinggi disebut dengan mahasiswa biasanya mendapatkan atau menjalankan pembelajaran di kampus dengan dosen sebagai pengajarnya. Kegiatan dilakukan di dalam kelas dengan menggunakan berbagai metode dan referensi pembelajaran, dalam proses pembelajaran dosen memberikan tugas kepada mahasiswa sebagai bentuk pengaplikasian pembelajaran mandiri. Selain mengikuti kegitan perkuliahan mahasiswa juga banyak yang mengisi waktu dengan kegiatan penyaluran minat contohnya kegiatan keorganisasian. Pengalaman berorganisasai dapat membentuk soft skill mahasiswa, manfaat yang didapatkan diorganisasi yaitu diantaranya membantu dan meningkatkan leadership, communication skill, teamwork, memperluas jaringan atau networking, problem solving dan memanajemen konflik (Suranto & Rusdianti, 2018)

Permasalahan atau konflik dapat dialami oleh siapa saja termasuk mahasiswa karena manusia dalam kehidupan sosial seringkali dihadapkan dengan konflik. Saat di rumah dan waktu bekerja, konflik sanggat lazim terjadi dan itu hal yang sulit dihindarkan (Mughal & Khan, 2013). Banyak kegiatan serta tugas-tugas yang harus dihadapi oleh mahasiswa di semua universitas. Mahasiswa juga mengalami tekanan seperti adanya perubahan lingkungan, tekanan akademik, kehilangan jaringan sosial, hubungan dengan teman, serta konflik keuangan (Miller,2017). Manajemen konflik adalah suatu proses pembuatan rencana dan mengendalikan kondisi yang tidak sesuai dan terjadi di antara pihak-pihak. yang bertikai. Juga berarti suatu proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha anggota dalam organisasi dan menggunakan semua sumber daya dari organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (Wirawan, 2013).

Mahasiswa PGSD FKIP UNRI sebagai subjek dari penelitian ini tidak dapat dihindarkan dari yang namanya konflik, terutama jika dikorelasikan kepada statusnya sebagai calon pendidik, maka kemampuan manajemen konflik dirasa sangat perlu dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia persekolahan. Mengutip dari observasi awal yang saya lakukan, ditemui bahwasanya mayoritas latar belakang organisasi kampus mahasiswa PGSD FKIP UNRI yang dalam hal ini kita fokuskan pada angkatan 2021 meliputi Himaprodi PGSD FKIP UNRI yang berjumlah 15 responden. Berdasarkan wawancara awal dan observasi yang saya lakukan bersama salah seorang mahasiswa angkatan 2021 yang pernah mengikuti atau berpartisipasi dalam organisasi kampus dapat diketahui bahwa kecendrungan mahasiswa yang mengikuti organisasi biasanya memiliki kemampuan manajemen konflik yang unggul. Maka berdasarkan observasi awal peneliti memutuskan untuk meneliti "Pengaruh Organisasi terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Mahasiswa PGSD FKIP UNRI"

METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memfokuskan pada kegiatan-kegiatan mengidentifikasi, memfokuskan, mendokumentasi dan mengetahui suatu fenomena yang terjadi pada subjek penelitian lebih mendalam lagi. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh organisasi, kemampuan manajemen konflik mahasiswa PGSD FKIP UNRI.

Data dalam penelitian ini merupakan teks deskripsi tentang pengaruh organisasi terhadap kemampuan manajemen konflik mahasiswa PGSD FKIP UNRI yang diperoleh penulis dari hasil penyebaran angket kepada mahasiswa. Sumber data adalah semua hal yang dapat memberikan semua informasi mengenai data yang ada. Populasi dari penelitian ini berjumlah 15 responden dan keseluruhannya menjadi sampel dari penelitian ini.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling strategis di dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang ada (Sugiyono, 2013:224). Sedangkan menurut Hardani, dkk (2020:120) mengatakan bahwa tujuan utama dari pengumpulan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data jadi teknik pengumpulan data ini merupakan langkah yang paling strategis di dalam penelitian. Jika peneliti tidak paham dengan teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan dapat data yang memenuhi standar yang sudah di tetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti yaitu penyebaran angket.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berisikan pedoman pembuatan pertanyaan seputar relevansi manajemen konflik dengan kegiatan organisasi Mahasiswa PGSD FKIP UNRI. Sebelumnya pertanyaan ini telah disusun untuk dapat mengetahui sejauh mana pengaruh organisasi terhadap kemampuan manajemen konflik Mahasiswa PGSD FKIP UNRI. Dalam penelitian data yang dihasilkan adalah data kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan penyebaran angket. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada indikator manajemen konflik oleh (Wahyudi & Hidayat, 2019):

1. Perencanaan, meliputi identifikasi masalah, klasifikasi masalah, dan analisis masalah.
2. Pelaksanaan, meliputi penentuan metode/pendekatan, dan penyelesaian masalah melalui manajemen konflik.
3. Evaluasi, meliputi peninjauan terhadap dampak manajemen konflik pasca penyelesaian.

HASIL

Penelitian ini telah dilakukan di prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Riau. Berdasarkan penelitian setelah dilakukan penyebaran angket kepada mahasiswa PGSD Universitas Riau angkatan 2021 yang mengikuti organisasi Himprodi PGSD. Jumlah subjek dari penelitian ini ialah 15 orang. Hasil penilaian terhadap jawaban-jawaban mahasiswa diolah sehingga didapatlah data sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah
   a. Mengidentifikasi masalah pada konflik

      Pertanyaan 1 menanyakan apakah responden melakukan identifikasi pada konflik yang mereka temui. Hal ini bertujuan agar mengetahui penyabab dari konflik yang terjadi, dan biasanya dilakukan dengan mendengar keluhan dari pihak-pihak yang berkonflik atau meminta keterangan dari orang terdekat yang mengetahui proses terjadinya konflik, yang selanjutnya didiskusikan agar dapat menemukan hasill identifikasi yang tepat.

      Dari hasil angket yang telah disebar, ditemui 14 responden menyatakan 'ya' melakukan identifikasi terhadap masalah, sedang sisanya yakni 1 responden menyatakan 'tidak'. Hal ini menunjukkan hampir semua responden digolongkan dapat memanajemen konflik dengan melakukan salah satu proses dari indikator perencanaan yakni identifikasi konflik.

      Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa responden sebagai berikut:

      Menurut H.W awal mula konflik dari contoh kasus yang diberikan ialah pada tokoh Dina yang tidak mmeiliki niat untuk megikuti organisasi. Dari hasil identifikasinya hanya Dina yang mampu memperbaiki kesalahannya. Menurut L.S Dina seharusnya dimotivasi agar semakin semangat, secara tidak langsung rekan-rekan kerja Dina juga teridentifikasi sebagai penyebab konflik karena dirasa kurang suportif.

   b. Bertindak aspiratif

      Pertanyaan 2 menanyakan apakah responden tidak aspiratif dengan mengabaikan masukan atau penjelasan terkait penyebab terjadinya konflik. Sikap aspiratif sangat diperlukan untuk mengumpulkan informasi yang berkenaan dengan konflik, sebaliknya jika responden menyatakan dirinya tidak aspiratif maka dapat diindikasikan sebagai individu yang apatis terhadap konflik di sekitarnya ataupun yang dialaminya secara langsung.

Pada pertanyaan mengenai apakah responden bertindak tidak aspiratif, sebanyak 13 responden menyatakan 'tidak' dan sisanya 2 responden menyatakan 'mungkin'. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden tergolong aspiratif di dalam memanajemen konflik terkhusus pada indikator perencanaan bagian identifikasi masalah. Sikap aspiratif mempermudah individu dalam mengumpulkan informasi dari masalah melalui individu-individu lain.

Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa responden sebagai berikut:

Menurut R.A.P seharusnya pemimpin organisasi menanyakan kesediaan Dina untuk lanjut dalam kegiatan organisasi. Menurut P.H organisasi seharusnya terus berinovasi sehingga dapat menciptakan antusias para anggotanya. Sejalan dengan itu A.H menuturkan perlu adanya keterbukaan komunikasi antara Dina dan rekan-rekannya.

2. Klasifikasi Masalah

   a. Mengkelompokkan masalah berdasarkan sumber

      Pertanyaan 3 menanyakan apakah responden dapat mengkelompokkan masalah berdasarkan sumber-sumber konfliknya. Tujuan diadakannya pengkelompokan adalah untuk mempermudah dalam melakukan analisis masalah dan pemilihan pendekatan manajemen konflik yang akan diterapkan.

      Dari hasil angket yang telah disebar, ditemui 11 responden menyatakan 'ya'melakukan pengelompokan terhadap masalah berdasarkan sumbernya, 1 responden menyatakan tidak, dan 3 sisanya menyatakan 'mungkin'. Hal ini dapat menunjukan hasil bahwa sebahagian besar responden dapat melakukan salah satu proses manajemen konflik yakni klasifikasi masalah.

      Hal ini diperkuat dengan pernyataan sebagai berikut:

      Menurut C.F.R masalah yang terjadi adalah masalah yang diakibatkan oleh kurangnya koordinasi kerja berupa komunikasi yang tidak baik. Menurut A.A sumber masalah yang terjadi karena kurangnya kontrol organisasi sehingga perlu dievaluasi dan diinovasikan.

   b. Membedakan konflik individu dan kelompok dalam konflik fungsional

      Pertanyaan 4 menanyakan apakah responden dapat membedakan konflik individu dan konflik kelompok dalam konflik fungsional. Konflik fungsional sendiri dapat dijelaskan sebagai perbedaan pemikiran, inisiatif atau pertentangan

antar individu atau kelompok yang mengkritisi persoalan-persoalan yang menghambat pencapaian tujuan sampai ditemukan solusi.

Dari hasil angket yang telah disebar, ditemui 13 responden menyatakan 'ya' dapat membedakan konflik individu dan kelompok, sedang sisanya 2 responden menyatakan 'mungkin'. Dapat membedakan konflik individu atau kelompok merupakan bagian dari kemampuan klasifikasi masalah sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden menyatakan mampu dalam melaksanakan salah satu proses dalam perencanaan manajemen konflik.

Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa responden sebagai berikut:

Menurut A.A konflik yang terjadi bisa saja bersifat fungsional atau menguntungkan jika pimpinan dapat membuat inovasi berdasarkan aspirasi yang diterima. Menurut R.D permasalahan yang terjadi murni kesalahan Dina sehingga situasi sulit untuk dikembangkan menjadi konflik yang fungsional jika tidak dari inisiatif Dina sendiri.

3. Analisis Masalah

   a. Menentukan urgensi masalah

      Pertanyaan 5 menanyakan apakah responden dapat menentukan urgensi dari sebuah masalah. Selain dapat menganalisis masalah berdasarkan sumbernya, seorang individu juga dituntut untuk dapat menentukan urgensi dari sebuah masalah, sehingga dapat menempatkan perhatian khusus terhadap masalah-masalah yang sekiranya penting dan mendesak untuk diselesaikan.

      Dari hasil angket yang telah dikumpulkan, didapati sebanyak 9 responden menyatakan 'ya' dapat menentukan urgensi dari sebuah masalah, sedang 6 sisanya menyatakan 'mungkin' dapat menetukan urgensi masalah. Hal ini dapat disimpulkan lebih dari setengah total jumlah responden menyatakan dirinya dapat menentukan urgensi sebuah masalah dan sisanya pun terindikasi dapat melakukan hal yang sama. Menentukan urgensi masalah merupakan bagian penting dari proses analisis masalah untuk memanajemen sebuah konflik, karena dengan begitu skala prioritas dalam penanganan konflik akan terealisasi dengan baik.

      Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa responden sebagai berikut:

      Menurut R.R.M konflik ini mesti ditindak tegas dengan melakukan monitoring dan evaluasi bahkan melakukan pemberentian jika diperlukan. Menurut N.P.A

organisasi harus berjalan dengan efisien. Tentunya permasalahan seperti yang dicontohkan mesti diselesaikan dengan segera.

b. Menunda penyelesaian masalah

Pertanyaan 6 menanyakan apakah responden suka menunda penyelesaian masalah, hal ini bertujuan untuk mengetahui perilaku responden menyikapi masalah yang ada dalam skala prioritas. Responden yang terbiasa menunda penyelesaian masalah tentunya memiliki kekurangan di dalam melakukan manajemen konflik terutama pada analisis masalah yang mengakibatkan ketidaktahuan terhadap urgensi sebuah masalah.

Dari hasil angket yang telah diisi oleh responden ditemui 2 orang menyatakan dirinya 'ya' suka menunda penyelesaian masalah, 3 menyatakan 'mungkin', dan sisanya sebanyak 10 responden menyatakan 'tidak' suka menunda penyelesaian masalah. Hal ini sekali lagi membuktikan bahwasanya dari total responden lebih banyak yang memprioritaskan penyelesaian masalah dan tentunya juga menginterpretasikan kemampuan mereka dalam memanajemen konflik.

Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa responden sebagai berikut:

N.P.A menyatakan pimpinan organisasi harus mengadakan pertemuan dan mendengarkan agar dapat mencari solusi yang menguntungkan bersama. Menurut S.A pimpinan organisasi harus segera berdiskusi dengan pihak terkait untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut. Menurut A.A pimpinan harus membuat inovasi yang menarik sebagai solusi

PEMBAHASAN

Kemampuan manajemen konflik adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi, menghadapi, menyelesaikan, dan mencegah konflik. Kemampuan manajemen konflik sangat penting bagi kehidupan mahasiswa, khususnya di lingkungan perkuliahan dan lingkungan persekolahan nantinya. Kehidupan sebagai seorang mahasiswa tentunya tak lepas dari yang namanya komunikasi antar sesama, hal ini tentunya berpotensi menimbulkan gesekan antar pikiran yang sewaktu-waktu bisa saja berbeda. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Djudjur dalam bukunya (Haryati, et al., 2022) kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari masalah baik secara pribadi maupun kelompok terlebih dalam mahasiswa yang majemuk. Pada proses kehidupan tidak satupun individu yang tidak pernah mengalami perdebatan.

Inilah yang disebut konflik. Sehingga bagaimana mahasiswa dapat mengelola dengan baik masalah yang terjadi.

Pada penelitian yang telah dilakukan, indikator pertama yaitu perencanaan yang meliputi kegiatan identifikasi masalah, klasifikasi masalah, dan analisis masalah. Diketahui mahasiswa memiliki perencanaan yang baik saat memanajemen konflik. Baik pada identifikasi sebab terjadinya konflik, penentuan urgensi masalah, hingga pengkelompokan masalah. Menurut (Wahyudi & Hidayat, 2019) konflik muncul disebabkan berbagai macam persoalan, mulai dari saling berkompetisi sampai adu persepsi dalam menerjemahkan hal-hal tertentu. Karena itu untuk mempermudah pengelolaannya perlu dilakukan pengelompokan terhadap sumber-sumber konflik.

Perencanaan dalam manajemen konflik bertujuan mempermudah pelaksanaan serta evaluasi. Hal ini ditujukan untuk menentukan akar dari permasalahan sehingga dapat dieksekusi melalui solusi yang telah disiapkan, sejalan dengan responden pada penelitian kali ini yang mampu menentukan akar masalah dan mengklasifikasikannya serta menganalisis konflik hingga timbulah sebuah solusi yang dirasa sesuai dengan hasil analisis terhadap konflik yang terjadi.

Masuk pada indikator kedua yaitu pelaksanaan. Menurut hasil penelitian mahasiswa yang menjadi subjek penelitian yakni mahasiswa PGSD angkatan 2021 yang mengikuti ataupun yang pernah mengikuti Himaprodi PGSD FKIP UNRI dapat dinyatakan baik dalam melakukan pelaksanaan manajemen konflik. Proses pelaksanaan pada manajemen konflik meliputi penentuan metode atau pendekatan dan penyelesaian masalah. Pendekatan dalam manajemen konflik terbagi menjadi 3 yakni resolusi konflik, stimulasi konflik, dan pengurangan konflik (Wahyudi & Hidayat, 2019).

Konflik tidak selalu timbul di permukaan, tidak jarang konflik berada pada tingkatan yang sangat rendah bahkan tidak terdeteksi. Hal ini mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja atau biasanya pada lingkungan yang apatis dan cenderung memaklumi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu perlu dilakukan stimulasi konflik untuk meningkatkan sikap kritis dan daya saing sehingga produktivitas organisasi bisa ditingkatkan (Wahyudi & Hidayat, 2019).

Konflik tidak selamanya merugikan. Konflik dapat berakibat 2 hal yakni fungsional dan disfungsional, pada konflik fungsional terjadi perbedaan, pertentangan atau perselisihan antar individu/kelompok yang justru menguntungkan bagi jalannya organisasi karena memiliki ciri kompetisi antar individu untuk menunjukan kualitasnya. Hal ini pun disadari oleh responden

yang setuju dengan pernyataan bahwa tidak semua konflik merugikan, maka tidak semua konflik harus diselesaikan.

Dalam pelaksanaan penyelesaian konflik. Responden penelitian ini menunjukan hasil yang positif dengan dibuktikan dengan solusi yang dikemukakan, buah hasil dari proses perencanaan yang sebelumnya mereka pahami. Mulai dari penentuan metode yang digunakan untuk menjawab soal yang ada, mayoritas responden dinyatakan baik dan mampu memanajemen konflik.

Pada indikator terakhir yakni evaluasi. Menurut (Wahyudi & Hidayat, 2019) evaluasi merupakan kegiatan penting dalam keseluruhan manajemen konflik. Dengan mengetahui pencapaian pelaksanaan yang dilakukan dan dampak yang ditimbulkan, maka kegiatan evaluasi merupakan langkah yang kritis karena sebagai landasan untuk melakukan koreksi ataupun pemantapan pada langkah-langkah sebelumnya. Keberhasilan manajemen konflik dapat dilihat dari sikap dan perilaku mahasiswa pasca konflik diselesaikan. Dampak positif dapat dicapai apabila individu menunjukan motivasi kerja, mampu mencari pemecahan masalah setiap terjadi perbedaan atau perselisihan dengan kata lain individu belajar dari konflik yang pernah dialami, selanjutnya manajemen konflik juga dikatakan berhasil jika diiringi dengan evaluasi berkala. Sebaliknya sikap dan perilaku yang perlu mendapatkan perhatian lebih untuk ditindak lanjuti ialah munculnya sikap apatis pasca konflik, yang membuat jalannya tugas tidak maksimal.

Pentingnya evaluasi juga disampaikan oleh responden pada pengisian kuisioner dengan meletakkan evaluasi sebagai bagian penting dari proses manajemen konflik. Evaluasi diyakini menjadi solusi agar keputusan yang diambil dalam pelaksanaan manajemen konflik dapat ditinjau keefektifannya. Pada indikator terakhir ini dapat dinilai mayoritas responden sadar akan pentingnya evaluasi.

Secara garis besar mengikuti hasil dari penelitian berdasarkan indikator yang dijelaskan di atas responden dikategorikan baik dan mampu memanajemen konflik sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dan merealisasikannya dalam kehidupannya sebagai mahasiswa yang berkecimpung di dalam organisasi. Meskipun begitu tetap ada mahasiswa yang masih belum mengerti dan sadar pentingnya tahapan-tahapan di dalam memanajemen konflik walau jumlahnya jauh lebih sedikit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian pengaruh organisasi terhadap kemampuan manajemen konflik mahasiswa PGSD FKIP UNRI ini dapat disimpulkan dari hasil penyebaran angket yang dilakukan, secara garis besar mengikuti hasil dari penelitian berdasarkan indikator yang dijelaskan di atas responden dikategorikan baik dan mampu memanajemen konflik sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dan merealisasikannya dalam kehidupannya sebagai mahasiswa yang berkecimpung di dalam organisasi. Meskipun begitu tetap ada mahasiswa yang masih belum mengerti dan sadar pentingnya tahapan-tahapan di dalam memanajemen konflik walau jumlahnya jauh lebih sedikit. Hal ini dapat menjadi jawaban terkait pengaruh organisasi terhadap kemampuan manajemen konflik mahasiswa PGSD FKIP UNRI.

DAFTAR PUSTAKA

Al Hairi, M. R. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 79-87.

Ardiana, E. a. (2019). Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang Yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus). *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 274-286.

Cahyono, H. (2019). Peran Mahasiswa di Masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*.

Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish.

Fauziyyah, U. (2018). Manajemen Konflik Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi Keteateran. *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Hapsila, A. (2019). Seminar Manfaat Organisasi Bagi Mahasiswa Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat. *VALUES: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* , 60-69.

Haryati, Adawiyah, S. E., Hayati, A. N., Nurliah, Rajagukguk, D. L., Sriwartini, Y., . . . Fithriyyah , M. U. (2022). *Komunikasi Organisasi.* Yogyakarta: Nuta Media.

Julianto, B., & Carnarez, T. Y. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 629-639.

Nugroho, S. (2019). Kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pembangunan Pendidikan*, 17-25.

Pradayu, M. a. (2017). Pengaruh Aktivitas Organisasi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pengurus BEM Universitas Riau Kabinet Inspirasi Periode 2016-2017). *Diss. Riau University*.

Purwanto, A., Hidayati, I., & Qohar, A. (2020). Hubungan Persepsi Terhadap Organisasi dan Motif Sosial Dengan Minat. *Diss. UIN Raden Intan Lampung*.

Rosyida, H. R., Haykal, R. I., & Nazmi, S. A. (2022). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan. *Seminar Nasional Mahasiswa*.

Rusdiana, E. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Two Stay Two Stray (TSTS) Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa SMP Negeri 5 Sawoo. *Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.

Siregar, N., Sahirah, R., & Harahap, A. A. (2020). Konsep Kampus Merdeka Belajar di Era Revolusi Industri 4.0. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 141-157.

Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik diSekolah. *Journal on Education*, 15143-15153.

Suranto, & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman Berorganisasi dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 2541-4569.

Utama, W. P. (2020). *Perilaku Organisasi.* Madiun: UNIPMA Press (Anggota IKAPI).

Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Wardah, & Syarifuddin. (2022). Sikap Mahasiswa terhadap Keaktifan Berorganisasi dalam Career Adaptability. *Jurnal Basicedu*, 1738 - 1747.