



Nivedana

Jurnal Komunikasi dan Bahasa

E-ISSN: 2723-7664



@ the Author(s) 2024

Volume 5 Number 4, December 2024

Submitted: Nov 02, 2024

Revised: Nov 26, 2024

Accepted: Dec 10, 2024

DOI: <https://doi.org/10.53565/nivedana.v5i4.1487>

KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK DI BEM SEKOLAH VOKASI IPB UNIVERSITY

Novi Karyanti¹, Suparman², Amiruddin Saleh³, Rici Harpin Pranata⁴, Nabhila Manisya⁵, Khalila Zahra Maharani⁶

Abstrak

Penelitian ini meneliti dalam ruang lingkup komunikasi dalam manajemen konflik di Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Sekolah Vokasi IPB University. Konflik sering muncul dalam organisasi mahasiswa akibat perbedaan pandangan dan prioritas kerja. Komunikasi organisasi yang efektif menjadi kunci untuk menjaga stabilitas dan mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan menganalisis alur komunikasi organisasi dan strategi komunikasi organisasi yang digunakan BEM SV IPB dalam manajemen konflik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun data yang digunakan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang merupakan bagian dari BEM SV IPB. Hasilnya menunjukkan bahwa BEM Sekolah Vokasi IPB menggunakan pendekatan komunikasi terbuka dan melibatkan berbagai level struktural dalam manajemen konflik yaitu mulai dari badan pengurus harian departemen/biro hingga ketua umum BEM Sekolah Vokasi IPB. Pendekatan ini memungkinkan penyelesaian konflik berada di level terendah terlebih dahulu untuk menjaga keutuhan organisasi dan memperkuat peran koordinator bidang. Adapun strategi komunikasi organisasi yang dilakukan BEM Sekolah Vokasi IPB dalam manajemen konflik yaitu melakukan melalui pertemuan rutin, komunikasi formal dan informal serta evaluasi atau feedback. Strategi ini efektif dalam meredakan ketegangan, memelihara hubungan, dan membangun budaya komunikasi organisasi yang kolaboratif. Penelitian ini memberikan acuan dan manfaat bagi organisasi mahasiswa lain dalam manajemen konflik untuk memperkuat kerja sama di dalam organisasi atau kelompok.

¹ IPB University, email: ndkaryanti@apps.ipb.ac.id

² IPB University, email: parman@apps.ipb.ac.id

³ IPB University, email: amiruddinsa@apps.ipb.ac.id

⁴ IPB University, email: rici_pranata@apps.ipb.ac.id

⁵ IPB University, email: nabilamanisya@gmail.com

⁶ IPB University, email: khalilazahra@apps.ipb.ac.id

Kata Kunci: komunikasi organisasi, manajemen konflik, alur komunikasi organisasi, strategi komunikasi organisasi

Abstract

This study examines the scope of communication in conflict management within the Student Executive Board (BEM) of the Vocational School at IPB University. Conflicts often arise in student organizations due to differing perspectives and work priorities. Effective organizational communication is essential for maintaining stability and achieving common goals. This study aims to analyze the organizational communication flow and communication strategies used by BEM SV IPB in conflict management. A qualitative method was employed, with data gathered through in-depth interviews with informants who are members of BEM SV IPB. The findings indicate that the Vocational School's Student Executive Board at IPB University uses an open communication approach involving various structural levels in conflict management, from departmental/office daily board members to the general chairperson of BEM SV IPB. This approach allows conflicts to be resolved at the lowest level first, thus maintaining organizational effectiveness and strengthening the role of field coordinators. The organizational communication strategies implemented by BEM SV IPB in conflict management include regular meetings, formal and informal communication, as well as evaluations or feedback. This strategy is effective in easing tensions, maintaining relationships, and fostering a collaborative organizational communication culture. This study provides guidance and benefits for other student organizations in conflict management to enhance cooperation within the organization or group.

Keywords: organizational communication, conflict management, organizational communication flow, organizational communication strategi.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki peran krusial dalam era saat ini karena kompleksitas tantangan global yang memerlukan kolaborasi terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Adanya perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan ekonomi, organisasi menjadi wadah untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya, keahlian, dan ide guna menghadapi perubahan yang cepat. Sekelompok orang akan terus melakukan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam organisasi (Fithriyyah, 2021). Pada konteks ini, komunikasi menjadi kunci dalam menjaga aliran informasi, memastikan sinergi, serta mencegah misinformasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi lintas tim, pengambilan keputusan, serta penyelesaian konflik, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan efisien dan adaptif di tengah dinamika lingkungan yang semakin kompleks (Zamzami & Sahana, 2021).

Konflik secara etimologi berasal dari bahasa latin yaitu "*con*" dan "*figere*". Kata "*con*" mempunyai arti bersama, sedangkan "*figere*" mempunyai arti memukul. Secara umum, konflik merujuk pada situasi adanya dua pihak atau lebih saling berhadapan dalam benturan kepentingan,

pandangan, atau nilai yang berbeda. Menurut Siregar et al., (2021), konflik merupakan fenomena umum yang terjadi karena adanya individu yang tidak dapat menerima pendapat orang lain yang berbeda. Ketidakmampuan untuk memahami atau menerima pandangan berbeda ini sering kali memicu ketegangan dan perselisihan. Konflik dalam organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari yang terjadi di dalam diri individu hingga antarkelompok atau departemen. Konflik intrapersonal adalah konflik internal yang terjadi pada diri seseorang (*intrapersonal conflict*). Konflik ini akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, lalu bimbang mana yang harus dipilih untuk dilakukan (Wardana et al., 2024). Konflik interpersonal sebaliknya terjadi antara dua orang atau lebih yang memiliki nilai, tujuan, dan keyakinan berbeda. Konflik ini sering terjadi karena seseorang secara konstan berinteraksi dengan orang lain sehingga ditemukan perbedaan-perbedaan. Dampak negatif dari konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penurunan produktivitas dan melemahnya hubungan antartim atau departemen adalah beberapa konsekuensi serius. Ketika konflik menjadi kronis, organisasi bisa kehilangan fokus pada tujuan utama, menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketegangan, serta menurunnya reputasi di mata publik. Upaya yang dapat dilakukan agar konflik tidak berkepanjangan ialah adanya manajemen konflik. Manajemen konflik dalam organisasi membutuhkan strategi yang tepat agar konflik tidak hanya diselesaikan, tetapi juga menghasilkan solusi yang tepat. Tiga pendekatan utama yang sering digunakan dalam manajemen konflik adalah kolaboratif, kompetitif, dan akomodatif (Safitri & Mujahid, 2024). Pendekatan kolaboratif (*collaborating*) berfokus pada kerja sama untuk menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak melalui komunikasi terbuka dan saling menghargai. Sementara itu, pendekatan kompetitif (*competing*) lebih condong pada pencapaian tujuan satu pihak dengan mengorbankan pihak lain, sering digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Pada sisi lain, pendekatan akomodatif (*accommodating*) cenderung mengutamakan kepentingan orang lain dengan mengorbankan kepentingan sendiri, cocok untuk menjaga hubungan jangka panjang. Pengelolaan konflik yang baik melalui strategi ini memberikan manfaat seperti peningkatan produktivitas, penguatan hubungan antarindividu atau tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan inovatif. Adanya perbedaan pendapat justru dianggap sebagai peluang untuk berkembang bukan hambatan.

Komunikasi memainkan peran penting dalam memediasi konflik antardepartemen di BEM

Sekolah Vokasi IPB terutama ketika kesalahpahaman dan informasi yang tidak jelas muncul sebagai hambatan utama. Misalnya, saat terjadi ketidaksepahaman mengenai penjadwalan *event* antara departemen pengembangan karir dengan departemen akademik dan prestasi, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan tumpang tindih aktivitas di kedua pihak. Hambatan seperti kurangnya saluran komunikasi yang efektif dan keterbatasan waktu sering kali memperburuk situasi tersebut. Pada kasus tersebut, penggunaan forum diskusi terbuka berhasil meredakan ketegangan. Melalui pendekatan ini, informasi dapat disampaikan secara jelas, mendengarkan perspektif satu sama lain, dan mencari solusi bersama, sehingga konflik yang awalnya mengancam kerjasama dapat diselesaikan dan hubungan antardepartemen pun semakin kuat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaliq (2023) yaitu komunikasi yang efektif sangat penting dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi. Poin penting yang ditemukan dalam penelitian ini adalah komunikasi yang baik antara anggota OSIS dan pembimbing sangat berpengaruh dalam mengatasi konflik. Penelitian ini juga menekankan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci dalam menyelesaikan konflik organisasi dan pentingnya peran pembimbing dalam mendukung proses tersebut. Akan tetapi sebagian besar literatur terkait

komunikasi organisasi dalam manajemen konflik banyak yang masih berbasis pada konteks perusahaan atau organisasi formal. Kajian spesifik mengenai dinamika komunikasi dan manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa seperti BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) masih jarang ditemukan. Padahal, organisasi mahasiswa memiliki struktur dan pola komunikasi yang unik karena terdiri dari anggota yang masih dalam tahap pembelajaran dan pengembangan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University.

Pada penelitian terdapat latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana alur komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University dan (2) bagaimana strategi komunikasi organisasi yang diterapkan untuk menyelesaikan konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk (1) menganalisis alur komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University dan (2) menganalisis strategi komunikasi yang diterapkan untuk menyelesaikan konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB University. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Sekolah Vokasi IPB University yang beralamat di Jalan Raya Pajajaran No.15, RT.03/RW.04, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Data yang dikumpulkan mencakup data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dan data sekunder dari studi literatur. Instrumen penelitian meliputi daftar pertanyaan dan perekam suara untuk mendukung keakuratan informasi yang diperoleh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari wawancara mendalam dan studi pustaka yang mendukung pemahaman teoritis tentang komunikasi organisasi dan manajemen konflik. Data yang diperoleh dari wawancara dan studi pustaka akan dianalisis menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman yang mencakup pengumpulan data, reduksi data untuk menyederhanakan informasi, penyajian data untuk memudahkan pemahaman, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi untuk memperoleh hasil yang kredibel dan valid. Analisis data dalam penelitian ini bertujuan menyusun informasi berupa alur komunikasi organisasi dan strategi komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM SV IPB University. Teknik Miles dan Huberman membantu menyederhanakan dan mengelompokkan data kualitatif secara sistematis, sehingga hasil penelitian dapat dirumuskan dengan jelas dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Hardani et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Eksekutif Mahasiswa Sekolah Vokasi (BEM SV) IPB University merupakan organisasi kemahasiswaan yang memiliki peran utama dalam mengelola berbagai aktivitas, aspirasi, serta kebutuhan mahasiswa vokasi IPB. Organisasi ini berfungsi sebagai jembatan antara mahasiswa dan pihak universitas untuk memastikan bahwa suara mahasiswa didengar dan kebutuhan mereka terpenuhi. Mahasiswa memiliki ruang untuk menyalurkan ide, mengembangkan diri, dan terlibat dalam berbagai kegiatan melalui BEM SV yang berfokus pada peningkatan kapasitas individu maupun kelompok. Adapun struktur organisasi BEM SV IPB University terdiri dari beberapa departemen dan biro yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Setiap departemen dan biro memiliki fokus dan peran yang berbeda-beda, seperti departemen yang menangani kegiatan

akademik, pengabdian masyarakat, kewirausahaan, dan seni budaya. Selain itu, ada juga biro yang mengurus pengembangan sumber daya, riset, dan komunikasi yang berperan mendukung operasional organisasi secara keseluruhan.

Sebagai organisasi besar yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang dan karakter yang berbeda, BEM SV juga tidak terhindar dari berbagai konflik internal. Konflik yang terjadi dalam BEM SV umumnya disebabkan oleh perbedaan pandangan, tujuan, serta cara kerja yang dimiliki oleh setiap departemen dan biro. Beberapa konflik bisa saja muncul akibat perbedaan interpretasi dalam pelaksanaan program, alokasi sumber daya yang tidak seimbang, atau ketidaksepakatan dalam penetapan prioritas kegiatan. Konflik semacam ini bukan hanya dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan program yang direncanakan, tetapi juga dapat menimbulkan ketegangan di antara anggota yang pada akhirnya mengganggu keharmonisan hubungan antaranggota dan suasana kerja di dalam organisasi.

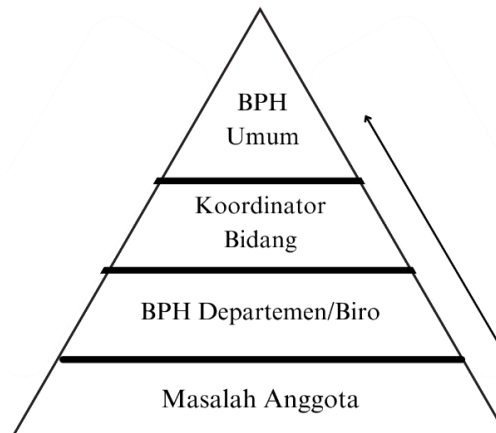
Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa meluas hingga menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan program yang dijalankan dapat menurun, kualitas *output* yang dihasilkan menjadi tidak optimal, dan partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi dapat berkurang. Konflik yang dibiarkan berlarut-larut juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, anggota merasa tidak nyaman dan enggan berkomunikasi secara terbuka. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja anggota (Radhiana et al., 2022). Jika kondisi ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin hal ini akan menurunkan motivasi anggota dan menimbulkan kesenjangan antaranggota yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif menjadi sangat krusial dalam menjaga stabilitas, kinerja, dan keharmonisan hubungan dalam organisasi. Manajemen konflik bukan hanya bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, tetapi juga untuk mencegah konflik serupa terulang kembali.

BEM SV IPB menggunakan manajemen konflik yang dilakukan melalui pendekatan komunikasi terbuka yaitu setiap anggota diberi ruang untuk menyampaikan pandangan dan pendapatnya. Tidak hanya itu, penerapan prinsip kerja sama dan saling menghargai antaranggota juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Alur komunikasi dalam manajemen konflik di BEM SV IPB ini menggunakan teori *Thomas-Kilmann Conflict Mode*

Instrument.

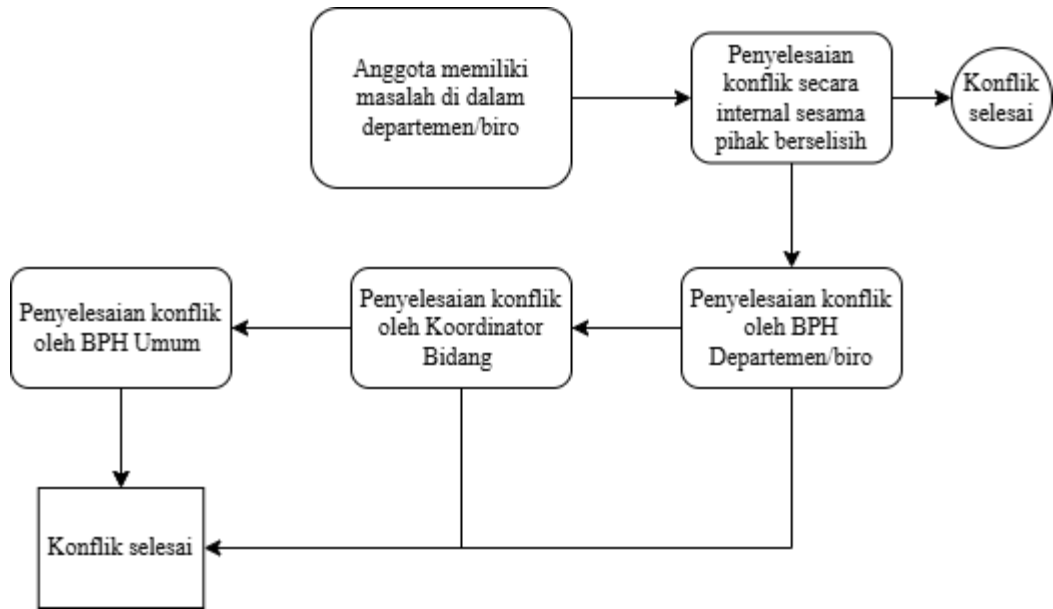
Alur Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik

Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann yang merupakan pakar manajemen menciptakan model manajemen konflik *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Model ini mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, penyesuaian, dan menghindari (Sitepu, 2023). Berdasarkan alur penyelesaian konflik di BEM SV pendekatan yang digunakan lebih mengarah pada kolaborasi dan kompromi yang bertujuan menemukan solusi bersama tanpa perlu melibatkan pihak yang lebih tinggi secara langsung. Proses penyelesaian konflik di BEM SV dimulai dari tingkat BPH (Badan Pengurus Harian) di masing-masing departemen yang terlibat konflik. Setiap departemen memiliki BPH yang bertanggung jawab atas manajemen internalnya, sehingga pada tahap awal tanggung jawab penyelesaian konflik berada pada BPH departemen. BPH departemen diharapkan dapat mencari solusi melalui dialog langsung dengan anggota yang bersangkutan untuk meredam permasalahan sebelum berkembang lebih jauh. Alur komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB juga mengarah pada penggunaan alur komunikasi vertikal atau model *bottom up*. Menurut Kartini (2024) komunikasi *bottom up* adalah bentuk komunikasi secara internal yang menggunakan struktur hierarki dari bawah ke atas. Dapat dilihat jika konflik tidak dapat diselesaikan di tingkat BPH departemen, maka masalah tersebut akan diteruskan ke koordinator bidang (Koorbid). Koordinator Bidang memiliki posisi lebih tinggi dalam struktur organisasi dan bertanggung jawab atas beberapa departemen di bawah naungannya. Peran koordinator bidang adalah untuk menengahi dan memfasilitasi diskusi lanjutan antara pihak-pihak yang berselisih dengan harapan dapat mencapai kesepakatan bersama yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Langkah ini dirancang untuk membatasi penyebaran konflik dan memastikan penyelesaiannya tetap berada dalam satu lingkup bidang tertentu, sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan utama BEM.



Gambar 1 Alur Komunikasi Organisasi *Bottom Up* di BEM SV IPB

Untuk mengelola konflik secara efektif dan mencegah efek yang tidak diinginkan seperti perpecahan, permusuhan, dan persaingan tidak sehat, organisasi harus memahami teknik dan fungsi manajemen konflik (Zohriah et al., 2023). Penyelesaian konflik dengan cepat dan tepat menjadi sesuatu yang selalu diupayakan, namun apabila koordinator bidang tidak mampu menyelesaikan konflik tersebut atau situasinya semakin kompleks, barulah permasalahan tersebut diteruskan ke tingkat yang lebih tinggi. Pada tahap ini, Ketua BEM SV, Wakil Ketua BEM SV, Koordinator Bidang, serta pihak-pihak yang terlibat langsung dalam konflik akan berkumpul untuk berembuk mencari solusi. Diskusi pada tahap ini biasanya melibatkan pembahasan lebih mendalam mengenai akar penyebab konflik, berbagai perspektif dari pihak yang terlibat, dan mencari jalan keluar yang paling menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan. Proses ini diatur sedemikian rupa agar setiap konflik dapat diselesaikan pada level terendah mungkin yakni di tingkat departemen atau bidang dan tidak langsung melibatkan ketua dan wakil ketua umum kecuali diperlukan. Demikian alur penyelesaian konflik ini membantu menjaga organisasi, mengurangi beban pimpinan utama, dan memperkuat tanggung jawab serta peran koordinator bidang dalam menangani dinamika internal organisasi.



Gambar 2 Alur Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik di BEM SV IPB Adapun upaya Dalam menjaga komunikasi organisasi tetap berjalan dengan efektif, BEM SV IPB

University menjalankan beberapa langkah yang terstruktur dan konsisten. Komunikasi organisasi sangat penting untuk anggota di organisasi nirlaba seperti BEM ini karena dengan adanya komunikasi yang terarah maka dapat meningkatkan produktivitas anggota organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan mengurangi tingkat pertikaian antar anggotanya (Rosanti & Satiningsih, n.d. 2022). Salah satu cara utama yang dilakukan adalah dengan mengadakan rapat pimpinan secara rutin setiap dua minggu sekali. Melalui pertemuan berkala ini, para pimpinan di setiap departemen dan biro dapat saling bertukar informasi, menyampaikan perkembangan program, serta membahas berbagai hal yang mungkin menjadi perhatian atau kendala. Rapat ini menjadi forum penting untuk memastikan bahwa setiap bagian organisasi memiliki pemahaman yang sama dan terkoordinasi dengan baik dalam menjalankan tugas masing-masing.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2022), rapat berkala ini terbukti sangat membantu menjaga komunikasi tetap lancar dan efektif. Tanpa adanya pertemuan rutin, sering kali muncul kesalahpahaman atau miskomunikasi karena adanya informasi yang tidak tersampaikan dengan baik. Adanya rapat dua minggu sekali, semua pihak memiliki kesempatan untuk memperjelas

informasi, mendiskusikan masalah yang ada dan mencari solusi bersama, sehingga potensi masalah bisa diminimalisir. Pertemuan ini juga menjadi sarana untuk memberikan update terkait proker atau yang sedang berlangsung, sehingga setiap anggota tim selalu mendapatkan informasi terkini.

Selain pertemuan formal, BEM SV juga mengandalkan pertemuan informal sebagai cara untuk menjaga alur komunikasi. Tidak semua pembahasan harus dilakukan dalam suasana resmi, terkadang percakapan santai dan obrolan di luar forum formal dapat menjadi cara yang efektif untuk membangun hubungan yang lebih erat dan mendiskusikan hal-hal penting tanpa tekanan formalitas. Pertemuan informal ini bisa terjadi dalam bentuk diskusi santai atau bahkan pertemuan singkat di luar jam rapat resmi. Selama ada komunikasi yang terus terjalin baik formal maupun informal, informasi dapat terjalin dengan lancar dan efektif dalam organisasi. Melalui pendekatan yang fleksibel ini, BEM SV berupaya menciptakan budaya komunikasi yang terbuka yaitu setiap anggota merasa memiliki akses untuk menyampaikan pendapatnya dan merasa didengar. Pandangan yang serupa juga diungkapkan oleh Siringo Ringo et al., (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi akan dikatakan sukses jika komunikasi tersebut menghasilkan sesuatu yang diharapkan yakni kesamaan pemahaman. Tujuan utamanya adalah memastikan semua informasi penting dapat diterima oleh setiap individu di dalam organisasi, sehingga dapat bekerja dengan sinkronisasi yang baik demi tercapainya tujuan bersama.

Strategi Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik

Strategi komunikasi organisasi dalam manajemen konflik merupakan pendekatan yang dikembangkan untuk menangani, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara efektif dalam organisasi. Manajemen konflik memiliki peran yang sangat penting dalam mengupayakan hubungan yang sehat dan produktif di dalam organisasi. Melalui strategi yang tepat, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk pertumbuhan, pembelajaran, dan pemahaman yang lebih dalam antar individu (Sitepu, 2023). Adapun strategi komunikasi organisasi dalam manajemen konflik di BEM Sekolah Vokasi IPB yang pertama yaitu komunikasi terstruktur dan berkala. Hal ini sesuai dengan teori sistem yang dikembangkan oleh Niklas Luhman (1982) yang menyatakan bahwa sekumpulan elemen yang saling berhubungan dan terorganisasi akan mencapai satu tujuan yang akhirnya membentuk suatu hubungan antara mata rantai langsung dan tidak langsung dalam suatu mata rantai yang tidak terputus. Melalui pertemuan rutin seperti rapat mingguan dan rapat khusus pimpinan di BEM SV berfungsi sebagai strategi utama dalam memastikan komunikasi tetap terstruktur dan terbuka.

Pertemuan ini memberi kesempatan bagi setiap anggota untuk saling bertukar informasi, memberikan laporan perkembangan tugas atau proker, dan mengidentifikasi masalah atau potensi konflik yang bisa muncul. Diskusi dalam rapat berkala tidak hanya berfokus pada pembahasan masalah, tetapi juga sebagai tempat untuk merencanakan langkah-langkah mitigasi terhadap konflik yang terjadi. Melalui pertemuan ini, anggota BEM SV dapat meminimalisir potensi konflik yang dapat berkembang menjadi isu besar dan mengganggu kelancaran operasional organisasi. Rapat berkala juga menjadi ruang untuk evaluasi internal dan setiap pihak bisa memberikan *feedback* atau melakukan penyesuaian apabila ditemukan hambatan atau kesalahpahaman yang perlu diperbaiki (Widiarti, 2024).

Kedua yaitu penyelesaian konflik berjenjang. Manajemen konflik di BEM SV juga dilakukan melalui penyelesaian konflik berjenjang untuk menjaga kelancaran komunikasi dan meminimalkan dampak dari konflik. Proses ini dimulai dari penyelesaian di tingkat BPH (Badan Pengurus Harian). BPH berperan sebagai pihak pertama yang menangani konflik, melakukan mediasi, dan mencari solusi secara langsung dengan pihak yang berselisih. Apabila konflik tidak dapat diselesaikan, masalah tersebut kemudian diteruskan ke koordinator bidang (koorbid) yang memiliki kewenangan lebih tinggi untuk menengahi dan mencari solusi yang lebih inklusif. Jika permasalahan tetap tidak tuntas, maka diserahkan kepada Ketua BEM SV yang berfungsi sebagai pengambil keputusan akhir. Adanya tahapan ini, konflik dapat diatasi dengan efisien pada level yang lebih rendah terlebih dahulu tanpa harus melibatkan pimpinan utama secara langsung, sehingga mengurangi beban pimpinan dan memberi ruang bagi penyelesaian lebih cepat.

Ketiga yaitu penggunaan komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah pertukaran informasi yang terjadi melalui saluran resmi dan terstruktur dalam organisasi sedangkan komunikasi informal adalah pertukaran informasi yang terjadi secara spontan dan tidak terstruktur, di luar saluran resmi organisasi (Seneru, 2024). Komunikasi organisasi di dalam BEM Sekolah Vokasi IPB ini menggunakan kombinasi antara komunikasi formal dan informal dalam memelihara hubungan yang baik antaranggota dan mempermudah penyelesaian konflik. Komunikasi formal seperti rapat dan laporan tertulis berguna untuk memastikan setiap pihak mendapatkan informasi yang jelas dan akurat mengenai keadaan yang ada, serta untuk mencatat kesepakatan yang telah dicapai. Selain komunikasi formal, BEM Sekolah Vokasi IPB juga memanfaatkan komunikasi informal seperti diskusi santai dan interaksi di luar rapat resmi yang memungkinkan anggota untuk

berbicara lebih terbuka tentang masalah yang mereka hadapi tanpa tekanan formalitas. Pendekatan informal ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan menciptakan suasana yang lebih nyaman dan tidak kaku yang pada akhirnya bisa mempercepat penyelesaian masalah.

Keempat yaitu evaluasi dan refleksi pasca konflik. Setelah konflik berhasil diselesaikan, penting untuk melakukan evaluasi dan refleksi guna mencegah terulangnya masalah serupa di masa depan. Evaluasi ini dilakukan dengan cara meninjau proses penyelesaian konflik yang telah dijalankan, menganalisis apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki dalam alur komunikasi organisasi (Widiarti, 2024). Adanya refleksi pasca konflik, BEM Sekolah Vokasi IPB dapat mengidentifikasi kekuatan dalam mekanisme komunikasi dan proses penyelesaian konflik yang ada. Hal ini juga memungkinkan pembaruan kebijakan atau prosedur dalam menangani konflik agar lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan anggota di masa depan. Evaluasi pasca konflik tidak hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga untuk meningkatkan kapasitas BEM Sekolah Vokasi IPB dalam menghadapi tantangan yang lebih kompleks.

Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan BEM SV ini dapat dikatakan terbukti berhasil karena dapat dilihat pada saat pertemuan kembali berlangsung suasana sudah tidak lagi kaku atau canggung. Pada pertemuan selanjutnya, terlihat juga adanya kenyamanan dan keakraban yang tumbuh di antara anggota dan pimpinan. Hal ini mencerminkan adanya perubahan dalam hubungan kerja yaitu setiap anggota merasa lebih bebas untuk berbagi cerita dan terbuka dalam mengungkapkan pandangan atau pendapatnya. Anggota mampu bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, saling memberikan pendapat, dan merespons dengan tanggapan yang konstruktif.

Indikator Kinerja Utama (KPI) dari strategi ini adalah terbangunnya suasana yang cair dan komunikatif yang terlihat dari pimpinan dan anggota sudah tidak lagi merasa canggung saat berdiskusi atau melakukan evaluasi. Evaluasi ini sendiri dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor sesuai dengan masalah yang dihadapi. Misalnya, ketika masalah terjadi di ranah internal organisasi, pendekatan penyelesaiannya akan dirancang agar masalah serupa tidak terulang kembali. Salah satu langkah penting dalam strategi ini adalah melakukan monitoring dari koordinator bidang terkait. Monitoring ini berperan sebagai upaya *preventif* yang memastikan bahwa masalah yang muncul dapat ditangani sejak dini dan mencegahnya berkembang menjadi masalah yang lebih besar (Mahardika et al., 2022). Koordinator bidang bertanggung jawab untuk memantau proses kerja

serta memastikan bahwa monitoring berjalan lancar, sehingga permasalahan dapat diidentifikasi dan diselesaikan dengan cepat dan tepat.

KESIMPULAN

Badan Eksekutif Mahasiswa Sekolah Vokasi (BEM SV) IPB University berperan penting sebagai jembatan komunikasi antara mahasiswa vokasi IPB dan pihak universitas, memastikan suara dan kebutuhan mahasiswa terpenuhi. Perlu diingat bahwa organisasi besar juga tidak luput dari konflik internal yang umumnya disebabkan oleh perbedaan pandangan dan interpretasi di antara departemen dan biro yang berbeda. Manajemen konflik di BEM SV mengandalkan pendekatan kolaborasi dan kompromi, yang melibatkan tahapan penyelesaian berjenjang mulai dari Badan Pengurus Harian (BPH) hingga tingkat Ketua BEM SV jika diperlukan. Alur komunikasi organisasi diterapkan dengan komunikasi vertikal atau model *bottom-up* memungkinkan masalah diselesaikan di tingkat yang lebih rendah, sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan utama secara langsung.

Strategi komunikasi organisasi di BEM SV mencakup pertemuan rutin dan informal untuk menjaga komunikasi tetap terbuka dan harmonis, serta evaluasi pasca konflik untuk mencegah masalah serupa di masa depan. Efektivitas strategi ini tercermin dalam peningkatan rasa nyaman dan keakraban antaranggota, serta suasana kerja yang cair dan komunikatif. Keberhasilan implementasi strategi ini ditandai dengan monitoring rutin oleh koordinator bidang yang memastikan bahwa potensi konflik dapat diselesaikan dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf)
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A. F., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ISBN: 978-623-7066-33-0. In *Pustaka Ilmu* (Issue March).
- Mahardika, Maryani, E., & Rizal, E. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI: KONFLIK KEPERCAYAAN DALAM ORGANISASI GEREJA BFA BANDUNG Mahardika 1 , Eni Maryani 2 , Edwin Rizal 3. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 6(1), 86–93.
- RADHIANA, AMRI, S., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>

- Rosanti, L. T., & Satiningsih. (n.d.). *ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BEM FAKULTAS X DI MASA PANDEMI* Ludfiana Tika Rosanti Jurusan Psikologi , Fakultas Ilmu Pendidikan , UNESA . ludfiana.18193@mhs.unesa.ac.id Satiningsih Jurusan Psikologi , Fakultas Ilmu Pendidikan , UNESA . sati. 206–215.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Seneru, W. (2024). *Strategi Komunikasi Organisasi Yang Efektif* (Issue June).
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifuddin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Siringo Ringo, R. L., Rosadi, D., & Dedy Wirawan, I. G. N. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Terbuka Keluarga Terhadap Stres di Desa Beringkit. *TheJournalish: Social and Government*, 1(3), 110–118. <https://doi.org/10.55314/tsg.v1i3.30>
- Sitepu, N. (2023). Model Manajemen Konflik TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) Dan Aplikasinya Dalam Kepemimpinan Pastoral Nathanail Sitepu Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest Semarang. *Copyright©*, 8(2), 89–101. <http://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester>
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>
- Widiarti, D. (2024). *Dian Widiarti*. 3(3), 484–489.
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2 N, 25–37.
- Zohriah, A., Torismayanti, T., & Firdaos, R. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Konflik untuk Mencegah Kekerasan di Sekolah. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(1), 17–37. <https://doi.org/10.47467/edui.v4i1.4059>