

MANAJEMEN KONFLIK (UPAYA PENYELESAIAN MASALAH DALAM ORGANISASI SEKOLAH MENGGUNAKAN SISTEM PEMBELAJARAN ABAD 21)

Diah Nofita Dewi^{1*}, Ma'mun Hanif²

^{1,2}UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan

diahnofita38@gmail.com

Received: 12/11/2023	Revised: 27/11/2023	Approved: 31/12/2023
--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

DOI:



ABSTRAK

Sebuah organisasi tak lepas dari konflik. Tetapi, yang namanya konflik tentu saja terdapat upaya dalam penyelesaiannya. Seperti pada penelitian ini, memuat upaya penyelesaian masalah dalam organisasi menurut sistem pembelajaran abad ke-21. Tulisan ini membahas mengenai manajemen konflik yang dalam penanganannya membutuhkan keterampilan tertentu sebagai upaya penyelesaiannya. Penulis menggunakan abad 21 karena kita hidup di jaman ini yang di mana manusia dituntut untuk bisa melek terhadap sesuatu bukan hanya mengenai teknologi. Selain itu, penulis juga membuat sebuah kuesioner yang terdapat pertanyaan seputar masalah yang terjadi dalam organisasi. Hasilnya banyak orang yang menjawab bahwa perbedaan pendapat yang menjadi sebab utama setelah komunikasi. Sebab permasalahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang umum terjadi, terutama karena organisasi melibatkan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda. Lalu, metode yang diterapkan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif melalui studi kasus. Dalam konteks studi kasus ini, penelitian dilakukan secara mendalam terhadap individu, organisasi, perusahaan, atau lembaga tertentu. Fokusnya adalah untuk menggambarkan situasi, mengidentifikasi akar masalah, serta membantu peneliti menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi.

Kata kunci : Organisasi, Konflik, Penyelesaian, Abad 21, Karakteristik

ABSTRACT

An organization cannot be free from conflict. However, in the name of conflict, of course there are efforts to resolve it. As in this research, it contains efforts to solve problems in organizations according to the 21st century learning system. This article discusses conflict management, the handling of which requires certain skills as an effort to resolve it. The author uses the 21st century because we live in this era where humans are required to be literate about things, not just about technology. Apart from that, the author also created a questionnaire containing questions about problems that occur in the organization. As a result, many people answered that differences of opinion were the main cause after communication. Because problems in an organization are common, especially because organizations involve many individuals with different characteristics. Then, the method used in this research is a

qualitative method using case studies. This case study involves in-depth research about a specific individual, organization, business, or institution. The aim is to describe conditions, find the causes of problems, and help researchers find solutions to existing problems.

Keywords : *Organization, Conflict, Resolution, 21st Century, Characteristic*

A. PENDAHULUAN

Upaya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tindakan atau usaha. Dalam konteks ini, upaya mencakup berbagai usaha untuk menyelesaikan suatu masalah dengan mencari solusi. Lebih lanjut, upaya adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Torsina, 1987:4). Melalui upaya, seseorang dapat membuat keputusan untuk mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, termasuk dalam struktur organisasi.

Organisasi adalah suatu entitas yang terdiri dari sejumlah individu yang bekerjasama dengan tujuan mencapai target bersama, sehingga mereka dianggap sebagai sebuah entitas terorganisir atau mereka memerlukan struktur organisasi. Dalam pengertian lain, organisasi adalah kelompok orang dalam sebuah kerangka yang sepakat untuk mencapai tujuan bersama secara teratur dan rasional dengan bantuan pemimpin yang telah direncanakan (El-Fata, 2021:19, 21).

Dalam konteks organisasi, terdapat sejumlah komponen, tujuan, dan sasaran yang harus dicapai oleh organisasi yang tepat (Badrianto, 2021). McKinsey mengidentifikasi 7 komponen yang diperlukan dalam organisasi, yang sering digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi dan memantau perubahan dalam situasi internal organisasi. Ketujuh komponen tersebut adalah:

1. Strategi (Elemen Keras):

Strategi harus sesuai dengan arah dan lingkup jangka panjang. Fokus organisasi harus ditentukan, dan langkah-langkah harus diambil untuk mencapai fokus tersebut dengan efisien.

2. Struktur (Elemen Keras):

Struktur organisasi harus sesuai dengan strategi. Ini dapat didasarkan pada strategi, fungsi, atau bisa menjadi struktur matriks. Fleksibilitas juga penting untuk mengakomodasi sumber daya dan anggaran yang ada.

3. Sistem (Elemen Keras):

Sistem yang efektif sangat penting dalam menjalankan organisasi. Ini dapat mencakup sistem seperti HRIS, sistem informasi manajemen, dan lainnya untuk memastikan operasi yang efisien.

4. Staf (Elemen Lunak):

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam organisasi, dan pengembangan, pelatihan, dan motivasi staf sangat diperlukan.

5. Keahlian (Elemen Lunak):

Semua anggota organisasi harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

6. Gaya (Elemen Lunak):

Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi sangat penting untuk dikuasai oleh staf (SDA)

7. Nilai Bersama (Elemen Lunak):

Organisasi perlu menentukan nilai-nilai yang akan dipegang sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan tindakan.

Selanjutnya, tujuan organisasi secara umum adalah mencapai tujuan bersama yang menguntungkan semua anggota organisasi dan mengatasi keterbatasan kemampuan individu untuk mencapai tujuan bersama.

Stoner dan Wankel (1986) memberikan definisi yang lebih lengkap mengenai konflik dalam konteks organisasi merujuk pada situasi ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota organisasi yang timbul karena berbagai faktor, seperti persaingan atas sumber daya yang terbatas, partisipasi dalam aktivitas pekerjaan yang bersaing, perbedaan dalam status, tujuan, nilai-nilai, tahap perkembangan, atau persepsi. Definisi ini menggambarkan bahwa konflik organisasi dapat muncul ketika individu atau kelompok memiliki persaingan dalam hal sumber daya atau tugas, atau karena perbedaan dalam berbagai aspek yang terkait dengan organisasi.

Sementara itu, Aldag, R. J., dan Stearns, T. M. (seperti yang dikutip dalam Wahyudi, 2006) secara tegas mendefinisikan konflik adalah ketidaksepahaman yang terjadi antara dua individu atau lebih, atau kelompok, disebabkan oleh upaya dari kelompok lain yang mengganggu usaha mereka dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, konflik terjadi ketika satu pihak berusaha menghalangi atau mengganggu usaha pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins (2003: 137) memaparkan tiga perspektif mengenai konflik. Perspektif pertama, yang dikenal sebagai pandangan tradisional, melihat konflik sebagai hasil dari gangguan dalam komunikasi, kurangnya transparansi, ketidakpercayaan, dan kurangnya tanggapan manajerial terhadap kebutuhan dan aspirasi anggota. Dalam pandangan ini, konflik dianggap negatif, sering kali dikaitkan dengan kekerasan, perusakan, ketidakrasionalan, dan dilihat sebagai sesuatu yang harus dihindari.

Perspektif kedua, yang disebut pandangan hubungan manusia, menganggap konflik sebagai suatu kejadian yang biasa dalam kelompok dan organisasi. Dalam perspektif ini, konflik diakui sebagai sesuatu yang tak terhindarkan, dan bahkan dianggap dapat memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja kelompok.

Perspektif ketiga, yaitu pendekatan interaksionis, mendorong terjadinya konflik sebagai hal yang positif. Pendekatan ini berpendapat bahwa kelompok yang terlalu damai dan bebas konflik cenderung menjadi tidak responsif terhadap perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, dalam pendekatan ini, konflik dilihat sebagai sesuatu yang diperlukan untuk mendorong kelompok agar tetap dinamis dan inovatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pandangan terhadap konflik tidak bisa dinyatakan secara mutlak baik atau buruk.

Dari berbagai definisi dan komponen organisasi serta perspektif konflik, yang penting untuk dibahas adalah penyelesaian konflik pada pembelajaran abad 21. Penulis menggunakan istilah abad 21 karena artikel ini berbicara tentang zaman yang kita alami saat ini. Artinya, apa yang dimaksud dengan abad 21? Penulis akan merangkumnya sebagai solusi untuk masalah yang sering terjadi di organisasi sekolah.

Selain itu, artikel ini merujuk pada jurnal yang ditulis oleh Meti Andani, Farid Setiawan, Rahma Haifani Azizah, Dian Sidik Kurniawan, dan Pathur Rahman, dengan judul "Manajemen konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah di SMP Muhammadiyah Al-Manar Boarding School) yang membahas manajemen konflik dalam organisasi sekolah menengah pertama. Tujuannya adalah menemukan solusi untuk mengurangi konflik dalam organisasi. Dalam penelitian ini, metode kualitatif digunakan, dengan melakukan wawancara tatap muka langsung dengan pemimpin organisasi atau kepala sekolah sebagai salah satu pendekatan manajemen

konflik. Pemimpin sekolah melakukan sosialisasi kepada guru untuk memahami kebijakan yang ditetapkan.

B. METODE

Artikel ini menerapkan metode kualitatif, yang merupakan pendekatan penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami fenomena dalam konteks sosial secara alami. Pendekatan ini menekankan interaksi komunikasi mendalam antara peneliti dan fenomena yang sedang diteliti. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi se jelas mungkin. Semakin dalam data yang diperoleh, semakin baik kualitas penelitian tersebut. Dalam metode kualitatif, penelitian jenis studi kasus digunakan. Studi kasus ini melibatkan penelitian mendalam tentang individu, organisasi, bisnis, atau lembaga tertentu dengan tujuan menggambarkan situasi, mengidentifikasi akar masalah, dan membantu peneliti menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang umum terjadi, terutama karena organisasi melibatkan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda. Meskipun demikian, organisasi biasanya memiliki tujuan bersama, meskipun seringkali menghadapi perbedaan pendapat dan hambatan lainnya. Sebelumnya, penulis telah menyusun kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait dengan organisasi. Dari kuesioner ini, beberapa orang telah mengisi dan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah atau permasalahan yang sering muncul dalam organisasi. Hasil dari pengisian kuesioner ini menghasilkan data seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Nama pengisi	Pertanyaan : Apakah masalah yang biasa muncul dalam organisasi	Pertanyaan : Saran untuk menyelesaikan masalah tersebut
Aulia Mirliani Safitri	Ragu-ragu dalam menyampaikan pendapat atau biasa disebut teori komunikasi spiral of silent	Berlatih
Winda Alaisa	Masalah internal	Bermusyawarah
Ning Imas Zuhrotul	Perbedaan pendapat, kurang disiplin, dan masih mementingkan ego	Mengadakan evaluasi
Anugrah Kurrniati	Perbedaan pendapat	Membuat forum

Viki Makhlihatuz Zakiyah	Masalah yang biasa muncul dalam organisasi adalah perbedaan pendapat antara satu anggota dengan anggota lain, kurangnya kesadaran diri sendiri, dan lain sebagainya	Adakan evaluasi guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan supaya dapat dibenahi
Rifky Firmansyah	Ketidakharmisan antar anggota, kurangnya komunikasi, miss komunikasi, berbeda pendapat, dll	No baper-baper
Hagy Fabiyansah	Kurangnya rasa percaya diri untuk mengemukakan pendapat	Harus lebih percaya diri
Nafid Himamuna	Egois, perbedaan pendapat	Tekan ego
Aura Ayu	Kurangnya dana untuk membuat program kerja	Mengajukan proposal

Dari informasi di atas, mayoritas respons menunjukkan bahwa "perbedaan pendapat" menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa permasalahan utama dalam organisasi adalah perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat, atau dissenting opinion, merujuk pada pandangan yang berbeda dengan keputusan yang diambil oleh satu atau lebih individu dalam pengambilan keputusan. Istilah "dissenting opinion" adalah terminologi yang berkembang dalam konteks sistem hukum common law, seperti Amerika Serikat dan Inggris, dan kemudian diadopsi oleh negara-negara dengan sistem hukum kontinental, termasuk Indonesia, Belanda, Perancis, dan Jerman. Penggunaan legal opinion, terutama dissenting opinion, dalam kasus semacam ini bertujuan untuk mencari kebenaran yang sebenarnya (Ihwan, 2015).

Selanjutnya, dalam konteks kasus ini, penekanan diberikan pada penyelesaian masalah dengan menggunakan pendekatan pembelajaran abad 21. Namun, pertanyaan muncul, apa sebenarnya yang dimaksud dengan abad 21?

Secara umum, kompetensi abad 21 sering dikenal dengan istilah 4C. Kompetensi abad 21 merupakan kumpulan keterampilan yang sangat relevan

dalam era perkembangan saat ini. Kompetensi abad 21 mencakup kemampuan berpikir kreatif, berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, dan kolaborasi. Semua keterampilan ini terintegrasi dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kompetensi abad 21 mencakup beragam elemen. Keterampilan yang tercakup dalam konsep kompetensi abad 21 melibatkan:

1. Pemikiran kritis

Pemikiran kritis adalah kegiatan yang melibatkan analisis ide atau konsep secara mendalam, pemisahan aspek-aspeknya dengan tajam, pemilihan, identifikasi, penilaian, dan pengembangan mereka ke arah yang lebih sempurna (Wijaya C, 2010).

Pemikiran kritis mencakup proses mental yang efektif dan andal yang digunakan untuk memahami pengetahuan yang relevan dan akurat tentang dunia (Jansen, 2011).

Pemikiran kritis adalah upaya aktif, tekun, dan pertimbangan yang cermat mengenai keyakinan atau pengetahuan apa pun, yang melibatkan pertimbangan berbagai sudut pandang yang mendukung serta kesimpulan yang dihasilkan (Surya, 2011).

Berdasarkan pandangan beberapa ahli tentang pemikiran kritis, dapat disimpulkan bahwa pemikiran kritis adalah kemampuan individu dalam menganalisis masalah dan ide secara mendalam, dengan tujuan mencari solusi yang sesuai dengan penalaran dan pengetahuan yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia yang mampu berpikir kritis dalam suatu organisasi dapat membantu menyelesaikan masalah secara efisien dan efektif.

2. Kolaborasi (kerjasama)

Secara etimologis, istilah "kolaborasi" berasal dari kata "co" (bersama) dan "labor" (kerja), yang merujuk pada upaya bersama atau peningkatan kemampuan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Istilah "kolaborasi" sering digunakan untuk menggambarkan proses kerja sama yang melintasi batas, sektor, hubungan, bahkan organisasi dan negara. Secara terminologi, kolaborasi mengacu pada situasi di mana dua orang atau lebih, atau institusi, bekerja sama untuk memahami dan memecahkan masalah bersama. Lebih spesifik, kolaborasi merupakan bentuk kerja sama yang intensif dalam menangani masalah yang melibatkan dua pihak atau lebih secara bersama-sama (Saleh, 1.4).

3. Komunikasi

Dalam konteks organisasi, komunikasi selalu mengacu pada hubungan timbal balik yang bertujuan untuk kepentingan semua pihak terlibat. Dalam berkomunikasi, tujuannya adalah mencapai pemahaman bersama, bertukar

ide, gagasan, dan perilaku, sehingga komunikator dan penerima pesan (komunikan) memiliki pemahaman yang sama dan kesepakatan mengenai pesan yang disampaikan. Dalam proses komunikasi, terdapat beberapa komponen penting, seperti kemampuan sebagai komunikator (sebagai sumber informasi), pemahaman tentang pesan yang disampaikan, penggunaan saluran komunikasi yang efektif, pemahaman tentang penerima pesan (komunikan), dan kesadaran terhadap dampak komunikasi. Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi memiliki peranan yang sangat penting dalam konteks kehidupan organisasi, dan sering kali menjadi suatu persyaratan kunci. Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peran yang sentral dalam menciptakan lingkungan yang mendukung, menjaga aliran komunikasi yang berkelanjutan, membangun kepercayaan publik, meningkatkan citra positif perusahaan atau organisasi, dan bahkan berkontribusi pada promosi dan pemasaran produk atau layanan. Oleh karena itu, pemahaman yang benar tentang komunikasi dalam organisasi perlu diterapkan dan dikembangkan oleh individu, masyarakat, dan organisasi (Rahmanto, 2004).

4. Literasi Informasi (literasi informasi)

Dalam era digital saat ini, meningkatkan budaya literasi di berbagai wilayah menjadi lebih mudah dan cepat. Meningkatkan budaya literasi memiliki dampak positif pada kemampuan seluruh masyarakat Indonesia dalam berpikir kritis dan berpikir rasional dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam menghadapi dampak globalisasi, Indonesia juga harus mengatasi tantangan kekurangan sumber daya manusia yang cerdas dan berkualitas. Hal ini terutama berkaitan dengan generasi penerus, yaitu generasi muda dan para pendukung literasi. Mereka perlu mampu meningkatkan kapasitas diri secara mandiri dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat dan mempertahankan budaya literasi di era digital ini. Ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, mencapai pemerataan dalam pendidikan, mengatasi masalah buta aksara, meningkatkan pemahaman intelektual, mempersiapkan diri menghadapi dampak globalisasi, dan merubah pola pikir serta cara berpikir masyarakat dalam menghadapi perkembangan dunia (Susanti Ginting, 2020).

5. Kreativitas (creative thinking)

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan, yaitu cara seseorang menggunakan daya imajinasi dan berinteraksi dengan ide, orang lain, serta lingkungan untuk menghasilkan ide-ide brilian yang belum pernah terpikirkan oleh sebagian besar orang sebelumnya. Kreativitas ini memiliki

banyak manfaat, salah satunya dalam menemukan solusi untuk masalah yang sedang dihadapi (Mulachela, 2022).

6. Kepemimpinan (leadership)

Kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memengaruhi, memberikan dukungan, dan memberikan motivasi kepada anggota timnya sehingga mereka bersedia dengan semangat dan antusiasme mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam konteks individu maupun dalam kerangka organisasi (Wijono, 2018:4).

Kompetensi abad 21 dibagi menjadi tiga kategori utama:

1. Keterampilan Pembelajaran (Learning Skills): Fokus pada kemampuan individu untuk belajar dan berkembang. Dalam konteks ini, keterampilan pembelajaran menekankan kompetensi abad 21 yang mencakup 4C (pemikiran kreatif, pemikiran kritis, komunikasi, dan kolaborasi). Keterampilan pembelajaran ini mengajarkan individu cara beradaptasi dan memperbaiki lingkungan organisasi. Pemikiran kritis membantu dalam menyelesaikan masalah dan menemukan solusi, kreativitas membantu menemukan inovasi, sementara kolaborasi dan komunikasi diperlukan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, keterampilan pembelajaran sangat bermanfaat dalam mengatasi masalah dan mencari solusi.

2. Keterampilan Literasi (literacy skills)

Keterampilan literasi (literacy skills) berfokus pada kemampuan individu untuk memahami informasi, mengenali sumber informasi, dan mengidentifikasi informasi yang benar, terutama dalam era informasi yang berkembang pesat. Ini termasuk literasi informasi (memahami fakta, angka, statistik, dan data), literasi media (memahami saluran dan metode di mana informasi disampaikan), dan literasi teknologi (memahami teknologi yang digunakan dalam penyediaan informasi).

3. Keterampilan Hidup (life skills)

Keterampilan hidup (life skills) berfokus pada pengembangan kemampuan individu untuk bertahan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Keterampilan ini membantu individu menghadapi tantangan dan masalah dalam organisasi. Beberapa keterampilan hidup termasuk fleksibilitas (kemampuan beradaptasi), kepemimpinan (kemampuan memimpin dan menengahi konflik), inisiatif (memulai tindakan), produktivitas (menjaga efisiensi), dan keterampilan sosial (kemampuan berinteraksi dan berjejaring dengan orang lain).

Beberapa Pendekatan untuk Mengelola Konflik adalah sebagai berikut:

1. Problem Solving (Win-Win Solution)

Dalam pendekatan ini, pihak-pihak yang terlibat dalam konflik bertemu untuk mendiskusikan permasalahan dan isu-isu yang menjadi sumber konflik. Tujuannya adalah mencari solusi yang memenuhi kebutuhan semua pihak, sehingga konflik dianggap sebagai masalah bersama. Pendekatan ini efektif jika ada tingkat kepercayaan yang tinggi antara pihak-pihak yang terlibat, komitmen untuk menyelesaikan konflik, dan jika investasi dalam organisasi sangat bernilai.

2. Superordinate Goals

Pendekatan ini mengalihkan perhatian pihak-pihak yang terlibat dari tujuan mereka yang berbeda menjadi tujuan bersama yang lebih tinggi. Dengan fokus pada tujuan bersama, konflik dapat dikurangi.

3. Expansion of Resources

Jika konflik timbul karena keterbatasan sumber daya, pendekatan ini melibatkan usaha untuk memperluas sumber daya. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya organisasi terbatas dan tidak selalu dapat diperluas.

4. Avoidance

Manajer menghindari konflik dengan menunda tindakan dan menunggu informasi tambahan sebelum mengambil keputusan.

5. Smoothing

Teknik ini menekankan kepentingan bersama dan tujuan bersama. Pemimpin berusaha untuk mengurangi perbedaan antara pihak-pihak yang bertikai, dengan mempertimbangkan bahwa ketidakkerjasama dapat menghambat tujuan organisasi.

6. Compromise

Metode ini melibatkan penyelesaian konflik dengan saling memberikan konsesi dan pengorbanan sehingga semua pihak dapat merasa puas.

7. Authoritative Command

Ketua atau pemimpin menggunakan wewenangnya untuk memaksa pihak-pihak yang bertikai menghentikan konflik. Namun, pendekatan ini tidak selalu menangani isu inti konflik.

8. Intergroup Training

Pihak-pihak yang bertikai mengikuti seminar atau lokakarya di luar tempat kerja dengan bantuan fasilitator yang mengatur interaksi. Tujuannya adalah memperbaiki sikap dan hubungan antar kelompok.

9. Third Party Mediation

Dalam teknik ini, seorang mediator atau konsultan dipanggil untuk memediasi konflik antara pihak-pihak yang bertikai. Arbitrase juga bisa digunakan.

Dalam penanganan konflik, pemimpin perlu mampu menghindari persaingan yang berlebihan yang dapat merusak kerja sama dalam organisasi. Ini penting untuk mempertahankan semangat sinergi dalam organisasi dan melibatkan konsep continuous re-empowerment.

D. SIMPULAN

Permasalahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang umum terjadi, terutama karena organisasi melibatkan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda. Namun, dalam konteks kasus ini, penekanan diberikan pada penyelesaian masalah dengan menggunakan pendekatan pembelajaran abad 21. Kompetensi abad 21 mencakup keterampilan berpikir kreatif, berpikir kritis dan pemecahan masalah, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Selain itu kompetensi abad 21 dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: Keterampilan Pembelajaran (*learning skills*), Keterampilan Literasi (*literacy skills*), Keterampilan Hidup (*life skills*). Selain itu, dalam penanganannya ada pendekatan untuk mengelola konflik diantaranya menggunakan pendekatan *problem solving*, *superordinate goals*, *expansion of resources*, *avoidance*, *smoothing*, *compromise*, *authoritative command*, *intergroup training*, *third party mediation*.

E. SARAN

1. Bagi Mahasiswa

Sebuah organisasi tak luput dari yang namanya konflik dan permasalahan. Maka dari itu, mahasiswa diharapkan mampu menyelesaikan konflik tersebut dengan sebaik-baiknya dan tanpa merugikan orang lain.

2. Bagi Pembimbing

Seorang pembimbing seharusnya mengerti tentang isi di dalam sebuah organisasi yang dibinanya. Seperti apa yang sedang dirasakan oleh pengurus maupun anggotanya, kesulitan apa yang sedang dialami, dan permasalahan apa yang sedang terjadi di dalamnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

Aris Febri Rahmanto. 2004. Peranan Komunikasi dalam Suatu Organisasi. Jakarta. Jurnal Komunikologi. vol 1. No 2

El-Fata. 2021. Modul Workshop Kaderisasi UKM Seni Musik El-Fata UIN Gusdur Pekalongan. hlm 19,21

Husen Mulachela. 2022. Kreativitas Adalah Kemampuan Untuk Mencipta. Katadata.com

Meti Andani, Farid Setiawan, dkk. 2022. Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah di SMP Muhammadiyah Al-Manar Boarding School). UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. vol 2. no 1

Muhammad Ihwan. 2015. Perbedaan Pendapat Itu Pelajaran. Majalah GEMA Edisi No. 262

Ruth Berliana. 2014. Mengenal Komponen-komponen Organisasi

Serafica Gischa. 2022. Berpikir Kritis : Pengertian Ahli, Karakteristik, dan Manfaatnya. Kompas.com

Sutarto Wijoyo. 2018. Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group.

Syairal Fahmy Dalimunthe. 2016. Manajemen Konflik Dalam Organisasi. Journal Article

Vindiasari Yulia. 2022. Mengenal Kompetensi Abad 21 dan Pembelajaran Abad 21 yang Efektif. Artikel Ruang Kerja