

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PADA
SOLO INTERNATIONAL PERFORMING ARTS (SIPA) COMMUNITY
DALAM KEBERLANGSUNGAN EVENT SECARA ONLINE**

Florentina Ayu Damayanti¹, Wiedy Murtini², Tri Murwaningsih³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: Florentinaayudamayanti@gmail.com, wiedzymurtini@staff.uns.ac.id,
murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id*

Abstract

This research aims to analyze the conflict management which applied by SIPA Community in managing the Solo International Performing Arts (SIPA) in virtual event. This research using a narrative inquiry approach. The sampling technique used in this study was purposive sampling and snowball sampling. The research data were obtained from the results of interviews, observations, documents and archives. The validity of the data was obtained in 4 ways, they are credibility, transparency, dependability, and confirmability. The technique of data analysis used an interactive model of data analysis with the stages (1) data collection, (2) data reduction, (3) data presentation, and (4) drawing conclusions. The research procedures are as follows (1) introduction, (2) instrument development (3) data collection (4) data analysis (5) research report. Based on the results of this research, conflicts that occurs are (1) personal conflict, (2) group conflict, (3) constructive conflict, meanwhile the causes of conflict include (1) miss communication or miss perception, (2) absence of data sync, (3) personal problem related to romance; jealousy, (4) the case of the Covid-19 pandemic, (5) the emergence of ganks or gaps between the committee. The method that use to handling the conflict. In addition, the strategies to deal with the avoiding and compromising, with the action efforts are (1) changing the system of the continuity of the SIPA event, (2) increasing creativity and innovation in order to attract audiences, and (3) increasing the commitment of the SIPA Community.

Keyword: (1) SIPA Community, (2) Conflict Management, (3) Strategy Conflict Management

I. PENDAHULUAN

Organisasi terbentuk karena adanya beberapa faktor, seperti adanya kesamaan latar belakang; profesi; tujuan; ingin memajukan perkembangan; dan lain sebagainya. Maka dari itu, organisasi berdasarkan pada sifat hubungan personal dibagi menjadi 2 yaitu organisasi formal, dan organisasi non-formal. Di dalam keberjalanan suatu organisasi terdapat beberapa permasalahan yang ditimbulkan oleh anggota dalam organisasi itu sendiri. Hal ini karena di dalam organisasi ada banyak individu yang saling berinteraksi, selain itu karena adanya faktor yang mendorong, menghambat, dan mempengaruhi organisasi tersebut (Wahyudi, 2017).

Adanya faktor penghambat mampu menciptakan konflik antar anggota dalam organisasi. Konflik yang terjadi dapat mengarah pada konflik yang bersifat *konstruktif* atau *destruktif*, hal ini bergantung pada pemimpin yang mampu mengelola konflik tersebut. Maka dari itu suatu organisasi perlu menerapkan manajemen konflik dalam mengelola konflik. Sesuai dengan fungsi dan maknanya bahwa manajemen adalah kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk dapat

melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (Aziz, 2016), menyatakan bahwa manajemen konflik adalah teknik pemecahan masalah yang digunakan untuk mencapai tingkat konflik yang diinginkan dengan mengidentifikasi masalah yang terjadi. Manajemen konflik merupakan sebuah proses yang diawali dengan perencanaan kota Minnery (Kurniawan, 2016), yang artinya suatu manajemen konflik yang dilakukan dengan langkah awal mengidentifikasi dan menerima konflik yang sedang terjadi, melakukan evaluasi terhadap konflik, menetapkan strategi yang digunakan, serta menetapkan siapa saja yang ikut serta dalam berpartisipasi untuk mengelola konflik tersebut.

Strategi manajemen konflik menurut Eisenhardt dan De Dreu (2017) yaitu menghindari (*avoiding*) pada strategi ini dimana suatu sikap yang perlu dilakukan dan ditetapkan oleh organisasi untuk mengabaikan konflik yang terjadi agar tidak menjadi besar dan menjadi konflik terbuka. Strategi ini perlu dilakukan sebab tidak semua konflik harus ditanggapi dengan serius, apabila konflik tersebut hanya sepele dan dapat terselesaikan dengan sendirinya, maka tidak perlu adanya tindakan yang serius. Kedua yaitu mengakomodasi

(*accommodating*), adanya pihak ketiga yang mengumpulkan dan mengakomodasi pendapat dan kepentingan pihak yang berkonflik dan kemudian diambil suatu kesimpulan untuk dijadikan solusi namun tetap berpedoman pada kepentingan lain. Strategi ketiga yaitu mengkompromikan (*compromising*), penyelesaian konflik dengan melakukan negosiasi terhadap pihak-pihak yang sedang berkonflik. Keempat berkompetisi (*competing*) dimana adanya persaingan antar pihak yang konflik sehingga ada yang menang dan kalah (*win-lose solution*). Strategi kelima dengan cara saling bekerjasama yaitu antar pihak yang berkonflik menghargai pendapat satu dengan lainnya sehingga menghasilkan *win-win solution* (Sari, 2017). Dengan menerapkan strategi tersebut diharapkan mampu menyelesaikan konflik dan tercapailah tujuan dari manajemen konflik yaitu untuk mengembangkan, mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik.

SIPA atau yang dikenal dengan istilah *Solo International Performing Arts* merupakan pagelaran seni pertunjukan berskala internasional yang menampilkan talenta kesenian seperti tari, teater, musik, dan lain sebagainya dari berbagai negara. SIPA sudah ada sejak tahun 2009 berdasarkan keinginan Joko Widodo yang

pada saat itu menjabat sebagai Walikota Solo. *Event* ini telah berjalan selama 11 tahun sehingga organisasi ini sudah berjalan secara sistematis dan terstruktur dengan baik. Namun tidak dipungkiri bahwa selama perjalanannya terdapat beberapa konflik yang terjadi baik konflik internal maupun eksternal.

Berdasarkan penelitian terdahulu berjudul *Manajemen Krisis Panitia SIPA 2015 (Studi Deskriptif Kualitatif Peran Humas dalam Mengembalikan Citra Negatif SIPA di Kalangan Media)* yang melakukan penelitian mengenai manajemen krisis pada *event* SIPA, strategi manajemen krisis, serta upaya untuk menanggulangi krisis yang terjadi pada *event* SIPA dalam rangka untuk memperbaiki citra negatif dari *event* itu sendiri. Pada penelitian tersebut peneliti mengkaji permasalahan mengenai konflik yang terjadi pada SIPA 2015, dimana konflik tersebut mengakibatkan manajemen krisis yang berpengaruh terhadap keberlangsungan *event* SIPA.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama 2 tahun ikut serta dalam kegiatan SIPA dimana pada tahun 2019 menjabat sebagai *volunteer* dan tahun 2020 menjabat sebagai panitia *event* SIPA, sehingga secara tidak langsung peneliti mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan – permasalahan yang terjadi. Permasalahan yang terjadi pada

SIPA 2020 ini adalah dimana *event* yang setiap tahun diadakan secara langsung di arena terbuka yaitu Benteng Vastenburg dengan mengundang beberapa delegasi dari luar negeri maupun dalam negeri, namun di tahun ini menjadi *event virtual* dikarenakan adanya pandemik covid-19. Adanya kasus pandemik covid-19 ini menjadikan SIPA berlangsung secara *online* atau *virtual* hanya melalui *live streaming* youtube dan instagram, hal ini mengakibatkan berbagai permasalahan yang timbul. Permasalahan yang timbul ini dapat mempengaruhi pengelolaan dari *event* SIPA itu sendiri, seperti kinerja dari setiap divisi kepanitiaan yang berkurang, penurunan dana dari sponsor, sulitnya mengelola SIPA secara *streaming*, serta sulitnya mencari delegasi untuk mengisi acara tersebut dan penonton untuk menyaksikan acara tersebut secara *online*. Maka dari itu peneliti tergerak untuk mengetahui lebih dalam mengenai penerapan manajemen konflik pada SIPA *Community*.

Penerapan manajemen konflik dalam SIPA *Community* diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam keberlangsungan *event* SIPA. Peneliti memiliki tujuan sebagai berikut : 1) mengetahui konflik dan penyebab konflik yang terjadi pada SIPA *Community* dalam keberlangsungan *event* SIPA, 2) mengetahui bentuk dan strategi manajemen pada SIPA

Community dalam keberlangsungan *event* SIPA.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat SIPA yang terletak di Jalan Kadasih No 22, Kerten, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan *narrative inkuiri* yang bertujuan untuk menjelaskan peristiwa atau fenomena mengenai manajemen konflik yang terjadi pada SIPA *Community* dalam proses pengelolaan *event Solo International Performing Arts* (SIPA).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang bersumber dari informan atau narasumber, tempat atau peristiwa, serta dokumen dan arsip. Penelitian ini tidak membatasi banyaknya sampel, melainkan lebih menekankan pada kualitas informasi yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Data – data yang diperoleh peneliti mengenai manajemen konflik pada SIPA *Community* dalam keberlangsungan *event* dengan cara observasi partisipan dan wawancara secara mendalam. Peneliti melakukan uji validitas data terkait hasil pengumpulan data yang diperoleh dari sumber dan metode yang berbeda dengan uji

Credibility, Transferability, Dependability, dan Confirmability.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif dengan tahapan antara lain: 1) Pengumpulan Data, 2) Reduksi Data, 3) Penyajian Data, dan 4) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Agustinova, 2015: 69). Langkah – langkah prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti antara lain : 1) Pendahuluan, 2) Tahap Pengembangan Instrumen, 3) Tahap Pengumpulan Data, 4) Tahap Analisis Data, 5) Tahap Penelitian Laporan Penelitian (Agustinova, 2015: 69).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Suatu organisasi tidak lepas dari adanya konflik, karena dengan adanya konflik dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa konflik yang terjadi dapat mengarah ke hal negatif sehingga mempengaruhi keberlangsungan organisasi itu sendiri, tidak terkecuali SIPA *Community* yang merupakan suatu organisasi semi formal sebagai wadah untuk menampung berbagai individu dari latar belakang yang berbeda – beda ini juga kerap mengalami konflik ketika menjalankan *event* SIPA. Beberapa konflik yang

terjadi pada SIPA *Community* diantaranya : 1) konflik pribadi, 2) konflik kelompok, dan 3) konflik *konstruktif*. Dimana konflik – konflik tersebut terjadi sebab adanya faktor – faktor penyebab konflik.

Namun demikian, adanya konflik dan penyebab konflik yang terjadi pada SIPA *Community* tersebut dapat diatasi dengan menerapkan bentuk dan strategi manajemen yang tepat sehingga konflik tersebut dapat dikelola dengan baik dan mampu meningkatkan organisasi menjadi lebih baik serta *event* SIPA dapat terus ada di setiap tahunnya.

B. Pembahasan

1. Konflik dan Penyebab Konflik yang terjadi pada SIPA *Community*

Diketahui bahwa konflik yang terjadi pada SIPA *Community* yakni terdapat 3 macam bentuk konflik diantaranya konflik pribadi, kelompok, dan *konstruktif*. Berikut merupakan penjelasan dari masing – masing konflik tersebut yaitu :

a. Konflik Pribadi

Konflik pribadi pada SIPA *Community* merupakan konflik antar panitia serta antar panitia dengan direktur, yang mana konflik tersebut biasa

mempermasalahkan mengenai *jobdesc* dari masing – masing divisi terkait dengan keberlangsungan *event* SIPA, seperti *deadline* tugas dan revisi mengenai design produksi dan bumper video, serta munculnya *gank* dalam SIPA *Community* yang membuat perasaan tidak nyaman antar panitia. Konflik tersebut tidak berdampak langsung terhadap keberlangsungan *event* SIPA, namun dampak langsung dirasakan pada produktivitas kinerja panitia. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Diansyah (2010 : 64) mengutarakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan ahli yang menjelaskan bahwa konflik pribadi merupakan suatu konflik sosial karena adanya pertentangan atau perbedaan dimana masing – masing individu saling mempertahankan tujuan atau kepentingannya

(Rusdiana, 2015). Konflik pribadi dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda. Konflik pribadi dapat menimbulkan dampak yang positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Konflik dapat berperan positif, tetapi dapat pula berperan negatif .

b. Konflik Kelompok

Konflik kelompok adalah konflik diantara 2 kelompok atau lebih terkait pencapaian tujuan masing – masing kelompok yang berbeda, contoh konflik kelompok seperti konflik antara *supporter* arema dengan persija. Adanya konflik kelompok disini mampu mempengaruhi

perkembangan organisasi dalam mengelola konflik yang terjadi, sebab dengan pengelolaan konflik yang baik dapat meningkatkan perkembangan suatu organisasi itu sendiri. Pada *SIPA Community* konflik kelompok yang terjadi yakni konflik antara pihak panitia dengan vendor yang mempermasalahkan mengenai ketidaksinkronan data perihal barang yang disewa, sehingga hal tersebut mengakibatkan konflik yang mengarah ke hal *destruktif* karena terdapat pihak yang dirugikan. Selain itu konflik lain antara panitia dengan Pemerintah Kota Surakarta perihal biaya sewa atas peralatan pendukung acara seperti mobil ambulans, pemadam kebakaran, tenda barak, dan lain sebagainya yang mana negosiasi harga selalu dilakukan di setiap tahunnya karena harga yang selalu naik. Beberapa konflik yang terjadi pada *SIPA Community* tersebut berhubungan dengan pihak atau kelompok di luar organisasi sehingga perlu strategi khusus

dalam mengelola konflik tersebut agar konflik tidak berkepanjangan. Hasil penelitian tersebut tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulfah (2018 : 10) mengenai manajemen konflik pada aktivis mahasiswa teater yang menjelaskan bahwa konflik kelompok yang terjadi pada organisasi teater diantaranya konflik anggota teater dengan pihak kampus, konflik anggota teater dengan orang tua dan lain sebagainya yang menyangkut dengan pihak luar. Konflik kelompok disini sering terjadi pada saat melakukan kerjasama dengan kelompok lain untuk menunjang kegiatan yang akan dilaksanakan, maka dari itu setiap organisasi perlu memiliki beberapa rencana yang matang untuk menghadapi adanya konflik kelompok yang terjadi agar tidak mengganggu jalannya *event*.

- c. *Konflik Konstruktif*
 Konflik *konstruktif* merupakan suatu konflik yang bersifat membangun sehingga tidak merugikan pihak – pihak yang terlibat ke

dalam konflik. Suatu konflik yang terjadi pada organisasi dapat mengarah ke *destruktif* maupun *konstruktif* tergantung pada pengelolaan konflik itu sendiri. Adanya konflik *konstruktif* ini mampu meningkatkan kemampuan suatu organisasi dalam hal perkembangan baik dari segi keberlangsungan, kreativitas, maupun teknologi. Konflik yang dapat membangun SIPA *Community* menjadi suatu komunitas yang mampu memberikan suatu pagelaran seni yang luar biasa adalah perubahan sistem keberlangsungan SIPA, sebab adanya kasus pandemik covid – 19 mau tidak mau SIPA *Community* harus merubah total tatanan konsep *event* SIPA menjadi *event virtual* atau *online*. Meskipun pertama kali membuat konsep *event online*, tetapi berkat komitmen dan semangat para panitia, mampu menciptakan pagelaran seni SIPA *virtual* yang tidak kalah dengan pagelaran SIPA secara *offline*.

Konflik – konflik yang terjadi pada SIPA *Community*

tersebut tidak lepas dari adanya faktor penyebab konflik. Penyebab konflik disini dapat dikarenakan adanya perbedaan pendapat, sifat dari masing – masing individu, ketidaksepakatan akan suatu kebijakan yang dilakukan, dan lain sebagainya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dari Stoner dan Freeman (Wahyudi, 2017) mengungkapkan bahwa “konflik dalam organisasi mencakup ketidaksepakatan alokasi sumber daya yang langka atau perselisian soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian”. Adapun hasil penemuan dari penelitian terdahulu (Rahmawati, 2017) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab konflik yakni komunikasi yang tidak baik, kesibukan masing – masing anggota, perbedaan pandangan, dan keegoisan yang tidak terkendali.

Berdasarkan pada penelitian beberapa penyebab konflik pada SIPA *Community* diantaranya :

- a. *Miss communication* dan salah persepsi
Miss communication merupakan suatu kondisi dimana komunikan yang salah menerima maksud dari komunikator. Hal ini sering terjadi dalam suatu organisasi khususnya SIPA *Community* karena beberapa hal penyebab

- seperti kurang fokusnya seseorang, serta karena satu individu dengan yang lain sedang mengalami konflik sehingga malas dalam menyampaikan suatu informasi yang alhasil membuat mis komunikasi.
- b. Masalah pribadi
Masalah pribadi yang menimbulkan konflik dalam SIPA *Community* yakni berhubungan dengan sifat iri antar panitia, asmara, dan munculnya *gank* dalam organisasi tersebut. Hal ini secara tidak langsung mampu mempengaruhi kinerja panitia dalam merencanakan keberlangsungan *event* SIPA.
- c. Tidak sinkron data
Ketidaksesuaian data terjadi karena lalainya panitia dalam mengecek dan mengupdate data, sehingga data antara divisi satu dengan divisi yang lain berbeda sehingga menyebabkan adanya kesalahpahaman saat di lapangan. Dari situlah munculnya konflik kelompok yakni antara panitia SIPA dengan vendor.
- d. Adanya pandemik covid – 19
Adanya kasus pandemik covid – 19 ini mengakibatkan perubahan sistem keberlangsungan SIPA yang semula *offline* menjadi *online* atau *virtual*, sehingga panitia harus segera membuat konsep baru mulai dari susunan acara, delegasi yang tampil, dan panitia yang ikut terlibat dalam acara tersebut.
2. Bentuk dan Strategi Manajemen Konflik pada SIPA *Community*
Bentuk manajemen yang diterapkan pada SIPA *Community* yakni metode penyelesaian konflik, yang mana dalam penerapannya bertujuan untuk mengurangi adanya konflik berkepanjangan sehingga dapat diartikan dengan adanya bentuk manajemen konflik ini merupakan suatu tindakan *preventif* dalam upaya mengurangi konflik yang terjadi pada SIPA *Community*. Hal ini sesuai dengan pengertian *preventif* menurut Collin Dictionary yakni tindakan pencegahan yang dimaksudkan untuk membantu mencegah hal – hal seperti penyimpangan sosial (sosiologi, 2020). Bentuk manajemen konflik disini sering diterapkan sebagai dasar dalam menentukan strategi manajemen konflik yang tepat dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Strategi manajemen konflik

yang diterapkan dalam SIPA *Community* diantaranya :

a. *Avoiding*

SIPA *Community* menerapkan strategi manajemen konflik *avoiding*, sebab konflik yang terjadi di dalamnya merupakan suatu konflik pribadi dan masuk ke ranah internal dari masing – masing anggota dan divisi sehingga tidak semua konflik yang terjadi dapat berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan *event* SIPA. Maka dari itu dengan adanya *avoiding* disini diharapkan konflik yang terjadi dapat mereda dengan sendirinya tanpa harus adanya strategi khusus untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

b. *Compromising*

Strategi ini digunakan untuk menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dirasa perlu adanya orang ketiga untuk menjadi jembatan dalam rangka menyelesaikan masalah dengan pihak yang sedang berkonflik. Sesuai dengan pendapat ahli (Arifin, 2015) menjelaskan yakni salah satu gaya menghadapi konflik yakni dengan

mediasi atau metode penyelesaian konflik dengan mendatangkan pihak ketiga sebagai perantara yang menjembatani kedua pihak yang berkonflik. Pada SIPA *Community* sering melakukan diskusi bersama pada saat rapat rutin guna untuk menyelesaikan segala macam permasalahan yang dialami oleh masing – masing divisi terkait konflik dengan pihak luar namun sebelumnya mereka selalu menerapkan *problem solving* dengan anggota yang lain sebelum diskusi dengan direktur, sehingga ketika diskusi penyelesaian masalah akan lebih cepat teratasi karena sudah menyiapkan beberapa solusi penyelesaian sebelumnya yang didasarkan pada tahapan – tahapan analisis konflik yang terjadi. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya (Mardianto, 2000) bahwa dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang erat dan mendalam sehingga timbul rasa solidaritas tinggi bukan hanya karena intensitas interaksi saja, namun

karena dalam suatu kegiatan mereka merasa senasib dan memiliki tujuan serta resiko yang sama. Maka dari itu ketika terjadi konflik di antara anggota organisasi tersebut mereka akan melakukan kompromi atau diskusi bersama untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Implementasi strategi manajemen konflik pada SIPA *Community* tersebut membawa dampak positif bagi keberlangsungan *event* SIPA, sebab dengan adanya strategi tersebut mampu dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan beberapa solusi penyelesaian konflik yang ada, serta dapat pula mengubah arah konflik yang awalnya mengarah ke hal negatif menjadi hal positif atau *konstruktif* yang bersifat membangun.

Beberapa tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah pada SIPA 2020 dengan strategi manajemen *compromising* sebagai berikut :

a. Merubah sistem pelaksanaan *event* SIPA
Perubahan sistem keberlangsungan *event* menjadi *online* atau *virtual* ini merupakan pilihan yang tepat yang diambil oleh panitia dalam menghadapi konflik karena adanya

pandemik covid – 19. Berlangsungnya SIPA secara *online* ini menjadikan SIPA sebagai suatu *event* yang komit terhadap pemerintah dan penggemarnya karena tetap berjalan dalam kondisi apapun.

- b. Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam rangka menarik penonton
Tingginya tingkat kreativitas dan inovasi mampu digunakan sebagai ajang promosi dan mampu digunakan untuk meningkatkan pamor. Hal ini karena kreativitas dan inovasi merupakan suatu hal berharga yang tidak semua orang miliki sehingga banyak orang yang tertarik untuk mengetahuinya lebih dalam. Maka dari itu dengan adanya konsep baru dari SIPA yakni menggelar beberapa perlombaan yang tengah viral seperti tiktok dan quiz mampu digunakan sebagai daya tarik penonton untuk menyaksikan SIPA secara *online* di *channel* youtube SIPA Festival.
- c. Meningkatkan komitmen panitia
Komitmen panitia SIPA dalam SIPA *Community* ini dilakukan dengan

meningkatkan pemahaman mengenai tujuan dan alasan berlangsungnya SIPA di masa pandemik ini dengan melakukan rapat rutin secara bersama, sharing dan diskusi mengenai progres serta permasalahan – permasalahan yang dihadapi oleh masing – masing divisi, serta direktur SIPA yang senantiasa selalu memberikan semangat untuk para panitia. Maka dari itu semangat panitia semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing – masing, dan semakin akrabnya jalinan komunikasi serta kerjasama antar panitia.

Dalam menentukan tindakan tersebut SIPA *Community* didasarkan pada bentuk dan manajemen konflik yang diterapkan serta melakukan analisis mengenai penyebab konflik yang terjadi, karena suatu solusi penyelesaian masalah tidak akan didapatkan tanpa adanya analisis mengenai permasalahan yang terjadi. Hal ini sesuai dengan teori Edgar Schen (Modern Learning Solution, 2019) mengenai langkah – langkah dalam menyelesaikan masalah diantaranya :

1. Mengidentifikasi masalah

2. Brainstorming
3. Pemilihan keputusan bersama
4. Development atau pengembangan
5. Rencana tindakan
6. Penilaian

Dalam menerapkan strategi manajemen konflik terhadap suatu konflik yang terjadi pada SIPA *Community* diharapkan konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat serta konflik tersebut mampu meningkatkan SIPA *Community* sebagai organisasi yang lebih baik dan maju dalam menyelenggarakan *event* SIPA di tahun berikutnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis manajemen konflik pada SIPA *Community* dalam keberlangsungan *event* SIPA, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konflik dan penyebab konflik yang terjadi pada SIPA *Community*
 - a. Adanya konflik dalam suatu organisasi ini merupakan hal yang wajar terjadi, sebab pada SIPA *Community* terdapat sekumpulan orang dengan latar belakang dan prinsip yang berbeda – beda sehingga kerap terjadi konflik yang merupakan konsumsi sehari – hari

atau sudah dianggap biasa. Konflik sendiri merupakan suatu tindakan yang mengarah pada perpecahan, kontroversi, ketidaksesuaian, dan lain sebagainya. Terdapat beberapa jenis konflik yang ada pada suatu organisasi, jenis konflik yang terjadi pada SIPA *Community* yakni terdapat tiga macam yaitu (1) konflik pribadi, di dalamnya merupakan konflik antar panitia dan konflik antar panitia dengan direktur, (2) konflik kelompok, yang mana konflik antara panitia dengan pihak vendor, konflik antara panitia dengan Pemerintah Kota Surakarta, dan yang ke (3) konflik *konstruktif* yang bersifat membangun yakni konflik dikarenakan adanya pandemik covid – 19.

- b. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat dirangkum bahwa konflik yang terjadi pada SIPA *Community* disebabkan oleh beberapa penyebab, penyebab tersebut berasal dari diri individu maupun dari pihak luar. Sesuai dengan pendapat

ahli yakni Stoner dan Freeman yang menyatakan bahwa konflik dipengaruhi karena adanya perselisihan, perbedaan pendapat, dan lain sebagainya. Penyebab konflik pada SIPA *Community* diantaranya : (1) miss communication dan salah persepsi, (2) tidak adanya sinkron data, (3) masalah pribadi terkait asmara, perasaan iri, dan sebagainya, (4) adanya kasus pandemik covid – 19, serta (5) munculnya *gank* atau gap antar panitia

2. Bentuk dan strategi manajemen konflik pada SIPA *Community*

Bentuk manajemen yang diterapkan pada SIPA *Community* merupakan metode penyelesaian konflik, yaitu salah satu bentuk manajemen yang sesuai diterapkan dalam organisasi semi formal seperti SIPA *Community* yang tidak terikat dengan kebijakan atau aturan. Maka dari itu dalam mengelola konflik yang ada akan lebih mudah dan cepat terselesaikan. Dalam implementasinya direktur SIPA serta panitia SIPA selalu melakukan upaya preventif dalam rangka meminimalisir terjadinya konflik baik dengan pihak dalam maupun pihak luar.

Strategi manajemen konflik yang digunakan yakni metode avoiding dan compromising, kedua metode sederhana yang digunakan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. SIPA *Community* merupakan organisasi semi formal dan berdasarkan pada asas kekeluargaan maka dengan mengimplementasikan strategi tersebut mampu memunculkan berbagai solusi penyelesaian konflik yang sesuai dan tepat guna, hal ini dikarenakan konflik yang terjadi bukanlah konflik yang berat. Strategi manajemen konflik avoiding digunakan pada saat konflik pribadi terjadi sehingga tidak diperlukan cara khusus untuk menyelesaikannya, sedang compromising dilakukan terhadap bentuk konflik kelompok dan *kontruktif* yang kaitannya mampu mempengaruhi keberlangsungan *event* SIPA maka dari itu bentuk penerapannya pada konflik SIPA 2021 dengan cara merubah sistem pelaksanaan SIPA, meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam rangka menarik penonton, dan meningkatkan komitmen panitia SIPA.

Berdasarkan pada kesimpulan dari penelitian

di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Kepada Direktur SIPA
 - a. Diharapkan Direktur SIPA memberikan pelatihan – pelatihan mengenai *design*, *website*, dan programmer bagi seluruh panitia pada saat kegiatan pembekalan untuk meningkatkan kemampuan soft skill dan hard skill panitia SIPA.
 - b. Melakukan kegiatan malam keakraban (makrab) terhadap seluruh panitia dan volunteer SIPA yang gunanya adalah untuk meningkatkan jalinan kerjasama dan kekompakan antar anggota SIPA *Community*.
2. Kepada Sekretaris SIPA *Community*
 - a. Sekretaris SIPA hendaknya membuat sistem presensi kedatangan yang diperuntukkan oleh seluruh anggota SIPA *Community*, guna untuk meningkatkan kedisiplinan dalam hal kehadiran.
 - b. Melakukan diskusi dan pelatihan antar divisi untuk meningkatkan cara

berpikir kritis dan berbagi ilmu yang nantinya akan memudahkan panitia dalam melakukan tugas dan tanggungjawab saat pelaksanaan event SIPA.

3. Kepada Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai manajemen konflik pada SIPA *Community* dalam keberlangsungan event SIPA.

V. DAFTAR PUSTAKA

Aziz, (2016). Manajemen Konflik Teori (Versi Elektronik). *Academia Education*, 34. Diperoleh 25 Maret 2020, dari http://eprints.walisongo.ac.id/162/3/Safarudin_Tesis_Bab2.pdf,34.

Kurniawan, C. (2016). Manajemen Konflik : Definisi dan Teori-Teori Konflik. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Universitas Islam Negeri Surabaya Tahun 2016*, Hlm. 5-10. LPPM UINSBY.

Modern Learning Solution. (2019). Retrieved from Langkah Pemecahan Masalah Efektif dalam

Organisasi, Diperoleh 26 Desember 2020, dari <https://www.mditack.co.id/2019/04/09/langkah-pemecahan-masalah-efektif-dalam-organisasi/>

Sari, M. (2017). *Implementasi Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Masalah di SDIT AR RAUDAH TAMIN*. Lampung : UIN.

Sosiologi, d. (2020, oktober 12). *DosenSosiologi.com*. Retrieved from Kajian Sosiologi. Diperoleh 26 Desember 2020, dari <https://dosensosiologi.com/pengertianpreventif/#:~:text=yang%20mungkin%20terjadi,-,Pengertian%20Preventif%20Menurut%20Para%20Ahli,jenis%20penyakit%20sosial%20atau%20kejahatan>.

Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.