

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN
SOLIDARITAS DALAM MENGHADAPI KONFLIK INTERNAL DI UPTD
SMP NEGERI 2 LIMA PULUH PESISIR**

Irma Suryani

STIT Batu Bara Sumatera Utara
Email: suryaniir2@gmail.com

Kata kunci	Abstrak
<i>Pola komunikasi organisasi, solidaritas, konflik internal</i>	<i>Komunikasi merupakan bagian yang terpenting dalam kehidupan kita, termasuk dalam organisasi. Seluruh konflik yang terjadi dalam organisasi dapat diselesaikan dengan pemilihan pola komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan merupakan komunikasi antar personal yang dapat membuat suasana organisasi menjadi hangat dan harmonis. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pola komunikasi dalam organisasi agar dapat meningkatkan solidaritas yang tinggi diantara atasan dan bawahan pada khususnya. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD SMP N 2 Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan dengan menggunakan pola komunikasi struktur lingkaran yang mendahulukan komunikasi antara anggota secara keseluruhan dapat memberikan pengaruh terhadap yang lainnya. Pemecahan masalah integratif, konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama dan dapat diselesaikan melalui teknik-teknik pemecahan masalah. Secara bersama, pihak-pihak yang bertentangan mencoba untuk memecahkan masalah yang timbul diantara mereka.</i>
Keywords	Abstract
<i>Organizational communication pattern, solidarity, internal conflict.</i>	<i>Communication is an important part of our lives, including in organizations. All conflicts that occur in the organization can be resolved by choosing a good communication pattern. Communication that exists between superiors and subordinates is interpersonal communication that can make the organizational atmosphere warm and harmonious. Therefore, a communication pattern is needed within the organization in order to increase high solidarity between superiors and subordinates in particular. This research was conducted in UPTD SMP N 2 Lima Puluh Pesisir, Batu Bara Regency using descriptive qualitative research. The results showed that using a circular structure communication pattern that prioritizes communication between members as a whole can have an influence on others. Integrative problem solving, conflicts between groups are transformed into joint problem solving situations and can be resolved through problem solving techniques. Together, the opposing parties try to solve the problems that arise between them.</i>

Pendahuluan

Didalam sebuah organisasi pasti tidak luput dari perbedaan pendapat bahkan karena perbedaan pendapat tersebut maka terjadilah perdebatan yang berujung dengan kesalahpahaman antar anggota organisasi yang mengakibatkan perpecahan di dalam organisasi. Kurangnya solidaritas dalam suatu organisasi, dapat melemahkan organisasi tersebut sehingga gampang terjadi perselisihan diantara anggota organisasi tersebut. Seperti yang terjadi di UPTD SMP Negeri 2 Lima Puluh Pesisir terjadinya konflik internal yang diawali dengan adanya selisih paham antara SDM yang ada di dalam sekolah tersebut membuat semakin rendahnya sikap solid di antara sesama di dalam organisasi. Karena permasalahan ini membuat keadaan organisasi semakin larut dalam konflik, sebab tidak adanya penyelesaian yang pas menangani konflik tersebut dan dipendam berharap permasalahan yang terjadi akan selesai, tetapi tidak juga dapat menyelesaikan masalah. Dalam sebuah organisasi tentu diperlukannya solidaritas yang kuat didalam organisasi tersebut. Solidaritas dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar bisa menjalin kerja sama yang baik untuk bisa mempertahankan organisasi tersebut, karena dalam suatu organisasi kalau salah satu anggota ataupun kelompok tidak bisa solid maka tidak akan bisa mempertahankan suatu organisasi tersebut. Organisasi adalah tempat bekerja sama yang mempunyai struktur yang jelas untuk mencapai tujuan bersama serta memiliki jenjang yang sesuai dengan tugasnya masing-masing. Menurut Evert M. Rogers dan Rekha Agarwala Rogers yang diikuti oleh Onong Uchayana Effendy bahwa, organisasi sebagai suatu struktur yang melangsungkan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dimana interaksi diantara bagian yang satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis, dan pasti. Kemampuan struktur organisasi yang melangsungkan prosesnya secara system seperti itu akan dapat menyelesaikan tujuan secara efektif, dalam arti kata masukan (input) yang diproses akan menghasilkan keluaran (output) yang diharapkan sesuai dengan biaya, personal dan waktu direncanakan. Komunikasi bukan hanya terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Upaya dalam mencapai pola komunikasi dan informasi baik dalam ruang lingkup sebuah organisasi sangat penting. Hal ini membutuhkan sebuah keahlian dalam memahami bentuk-bentuk komunikasi, sehingga terbentuk pola komunikasi yang efektif agar setiap informasi yang diterima oleh anggota organisasi mendapatkan pengaruh dari setiap informasi tersebut. Komunikasi dapat mempengaruhi organisasi jika komunikasi berjalan dengan efektif, komunikasi akan mampu mencapai tujuan organisasi. Komunikasi akan mampu mencapai tujuan organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menjalankan dan menghubungkan antara satu individu dalam organisasi¹. Komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi organisasi menjadi lebih lancar agar setiap individu yang terlibat memiliki interaksi yang semakin menyatu dalam hal ini diperlukan sikap solidaritas yang baik agar menghindari terjadinya konflik Solidaritas merupakan rasa persatuan dan keteladanan dalam bekerja berjalan saling menopang dan berakumulasi, diantara manajemen dan bawahan memiliki sifat satu rasa atau senasib yang dirasakan dalam unit kerja diorganisasi biasanya dengan sendirinya terbentuk persatuan dan ini dilihat sebagai sebuah teladan yang dapat dicontoh untuk diikuti. Solidaritas yang semakin kokoh merupakan keteladanan yang semakin baik proses ini saling mengembangkan dan memperkuat organisasi. Namun sebaliknya apabila tidak terdapat solidaritas diorganisasi bukan merupakan

¹ Puput Purnama Sari, *Komunikasi Organisasi Kepala Desa Dalam Membangun Kesadaran Masyarakat Desa Terhadap Pembangunan Desa* (Jurnal Interaksi Volume : 2 Nomor : 1 Edisi Januari 2018), h.51-52

keteladanan yang terpuji, semakin buruk solidaritas diorganisasi biasanya bukan suatu teladan yang baik, saling menopang kearah perpecahan organisasi yang sangat memperburuk keadaanya.² Paul Johnson menyatakan bahwa solidaritas merupakan suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antara individu dan kelompok yang mendasari keterikatan bersama dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat. Jadi, solidaritas berarti keadaan dimana individu merasa telah menjadi bagian dari sebuah kelompok. Atas dasar perasaan moral, senasib sepenanggungan, dan kepercayaan ditambah pengalaman emosional bersama sehingga memperkuat hubungan diantara mereka.³ Solidaritas yang biasanya ditandai dengan hubungan yang harmonis, hubungan kekeluargaan yang tinggi senasib, dan sepenanggungan yang dirubah oleh berbagai faktor. Faktor yang menyebabkan perubahan solidaritas dalam organisasi yang paling mempengaruhi adalah ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴ Faktor-faktor lain yang menyebabkan perubahan dalam organisasi terlihat dari dua sisi yaitu:

1. Faktor internal terlihat dari kesadaran akan kebersamaan organisasi tersebut mulai menurun.
2. Faktor eksternal adalah faktor globalisasi, adanya pengaruh dari luar baik melalui media maupun yang dibawa oleh organisasi pendatang.

Terdapat permasalahan yang telah terjadi, adanya konflik perselisihan perbedaan pendapat antara guru dan staf tata usaha tentang pembagian tanggung jawab kerja antara mereka dan juga ada salah satu guru yang tidak mau bergabung dalam salah satu program sosial, padahal program itu dapat menumbuhkan rasa solidaritas antara pemimpin dan para anggotanya. suatu perselisihan yang terjadi didalam sebuah organisasi baik itu terjadi antar anggota didalamnya ataupun antar anggota dengan pihak pengurus organisasi. Konflik Internal yang terjadi dalam sebuah organisasi akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan berjalanya seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut, karena ada dampak negatif dan juga positif yang ditimbulkan dari adanya konflik internal ini. Sehingga model penyelesaian konflik internal ini harus benar-benar tepat sehingga bisa menghasilkan penyelesaian yang tuntas secara keseluruhan serta efektif dan efisien. Dugaan faktor yang menyebabkan konflik internal adalah salah satunya karena perbedaan pendapat, pandangan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan karakteristik deskriptif kualitatif, karena hasil dari penelitian ini berupa penjelasan atau paparan berupa kata-kata, gambar mengenai objek penelitian. Lokasi penelitian berada di UPTD SMPN 2 Lima Puluh Pesisir. Sumber data penelitian di peroleh dari kepala sekolah dan guru-guru yang masih aktif mengajar, data diperoleh melalui wawancara dalam bentuk FGD dan observasi serta dokumentasi.

² Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016), h. 56.

³Nuraiman, *Faktor-faktor Yang Memicu Perubahan Solidaritas Dalam Masyarakat Di Nagari Solok Ambah Kabupaten Sijunjung* (Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah, Vol II No. 2 September 2019), h. 7

⁴Nuraiman, *Faktor-Faktor Yang Memicu Perubahan Solidaritas Dalam Masyarakat Di Nagari Solok Ambah Kabupaten Sijunjung* (Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah, Vol,II No. 2 September 2019), h. 10.

Hasil dan Pembahasan

Pola komunikasi yang terjadi di Uptd SMP Negeri 2 Lima Puluh Pesisir yaitu dengan pola struktur lingkaran, dimana antara kepala sekolah dengan semua bawahannya sebagai anggota. Mereka semua dapat memberikan pengaruh kepada yang lainnya, mereka bisa menyampaikan pendapatnya dan berkomunikasi dengan yang lainnya. Bentuk solidaritas yang terjalin saat ini baik antara kepala sekolah kepada anggotanya dan para anggota kepada anggotanya dapat terlihat pada saat ada salah satu anggota yang mendapatkan musibah maka para anggota yang lain akan ikut serta merasakan duka dan ikut mendominasi edikit uang untuk keluarga yang tertimpa musibah, dan juga apabila disalah satu anggota mengadakan acara pesta pernikahan ataupun syukuran yang turut mengundon pihak sekolah maka akan diberikan hadiah dan sejumlah uang yang dikumpulkan dari para setiap anggota yang ada, dan apabila terdapat salah satu anggota yang keluar akibat mutasi pindah tugas maka akan diadakan acara perpisahan dan memberikan sedikit bingkisan yang berasal dari para anggota sebagai cendramata untuk bersama bekerja dalam satu lembaga selama ini, bentuk hal-hal demikianlah salah satu wujud solidaritas. Untuk sikap solidaritas masih tertanam dan terlihat pada para anggota hal ini bertujuan agar dalam suatu unit yang saling berkaitan dapat menjalankan visi dan misi dengan cara bersama-sama agar tujuan dapat tercapai dan kerukunan kekeluargaan dapat terjaga dengan baik. Dalam menjaga kekompakan selaku Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus dapat menjaga tingkat kesolidaritan para anggotanya dengan selalu memberikan perhatian dan pengertian kepada para anggotanya bahwasannya antara anggota satu sama lain saling ketergantungan dalam mencapai keberhasilan yang efektif dan efisien. Dalam setiap bertugas tentu adanya konflik yang akan terjadi yang salah satunya seperti perbedaan pendapat antara kepala sekolah dengan bawahannya baik itu tentang sistem pembelajaran, kepanitiaan sekolah maupun tentang tugas pokok guru yang wajib mereka laksanakan untuk konflik seperti ini tidak ada yang berlangsung lama, untuk konflik lain ada juga terjadi yang berupa tidak terlibatnya salah satu anggota dalam satu organisasi sosial yang dibina oleh kepala sekolah itu sendiri organisasi itu bernama kesos, manfaat organisasi ini agar dapat ikut serta menyumbangkan sedikit biaya bagi para anggota yang sedang berduka cita maupun acara pesta dan syukuran, sedangkan konflik antara para anggota biasanya terjadi pada saat rapat berlangsung antara guru mapta pelajaran dengan para wali kelas yang memperdebatkan tentang kenakalan siswa pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, perbedaan pendapat juga terjadi pada saat rapat tentang kenaikan gaji honor yang berasal dari dana BOS, hal ini terjadi karena ada perbedaan antara gaji anggota satu dengan yang lainnya. Konflik internal yang terjadi tentulah ada biasanya pada saat rapat kerja, salah satunya dengan adanya selisih pemahaman antara para guru mata pelajaran dengan wali kelas yang memperdebatkan tentang kelayakan naik atau tidaknya salah satu siswa yang biasanya terjadi pada saat rapat kerja tentang kenaikan kelas dan juga tentang kelulusan setiap akhir semester bagi siswa kelas IX (sembilan) hal ini terjadi pada saat pandemi yang berlangsung saat ini menyebabkan sebagian siswa malas untuk datang kesekolah dengan keadaan pembelajaran yang kurang optimal. Salah satu usaha dalam meningkatkan sikap solidaritas yaitu dilakukan berupa selaku pemimpin untuk selalu sebagai penengah apabila terjadi suatu konflik dan tidak membeda-bedakan para anggota tentang hak dan kewajiban mereka antara anggota yang PNS dan Honor, tidak merendahkan anggota yang bersatus honor, selalu berkomunikasi dengan baik dengan tidak menyinggung perasaan para anggota, dan apabila memberikan penyelesaian masalah akan selalu memikirkan agar tidak ada pihak yang akan dirugikan dan dalam penyampaiannya menggunakan bahasa yang pantas dan tidak dengan nada yang tinggi kepada para anggota dan turut melakukan partisipasi kepada

setiap anggota dalam rangka acara pesta, syukuran serta juga apabila salah satu anggota mendapatkan musibah, hal ini dapat terlihat adanya organisasi yang dibentuk dengan nama kesos dana yang terkumpul akan diberikan dengan semua ketentuan yang telah disepakati para anggota, dan apabila dalam rapat maka akan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan kritikan baik itu bersifat positif maupun negatif, apabila pendapat atau kritik tersebut dapat menimbulkan konflik maka akan diselesaikan pada saat itu juga.

Didalam meningkatkan sikap solidaritas para anggota dengan cara saling berkomunikasi dengan baik apabila ada kesalah fahaman informasi yang dapat menimbulkan konflik maka akan dilaukan pemanggilan dan penyelesaian hanya kepada orang-orang atau anggota-anggota yang terlibat saja dengan sesegera mungkin agar tidak ada menimbulkan kesalahfahaman pihak lain lagi, dan saling menjaga tata krama dalam menyampaikan pendapat dan bersikap serta saling ramah tamah dengan sesama anggota sering bertukaran pendapat apabila terdapat masalah pekerjaan, sering mengadakan rapat apabila ada kejadian atau masalah yang terjadi dilingkungan sekolah dan turut berpartisipasi kepada salah satu anggota apabila mendapatkan musibah dan mengadakan rapat apabila terjadi konflik untuk diselesaikan secara bersama-sama agar terdapat satu kesimpulan dalam penyelesaiannya, yang biasanya melibatkan dan diputuskan oleh kepala sekolah selaku pemimpin. Terjadinya konflik di sekolah ini dikarenakan Penyimpangan persepsi (*perceptual distortion*), yaitu orang cenderung bias dalam melihat seseorang atau sesuatu. Pada umumnya, kita cenderung melihat situasi dengan cara yang menguntungkan kita sendiri. Hal tersebut terjadi distorsi dalam persepsi kita sehingga dapat menjadi tidak objektif dalam memandang sesuatu. Kemudian penanganan konflik dilaksanakan secara bijak oleh kepala sekolah dan para staff yang terlibat konflik agar meningkatkan solidaritas dalam sekolah. Kompromi, melalui kompromi manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Bentuk-bentuk kompromi meliputi pemisahan dimana pihak-pihak yang sedang bertentangan dipisahkan sampai mereka mencapai persetujuan, arbitrase atau perwasitan dimana pihak ketiga (biasanya manajer) diminta memberi pendapat, kembali keperaturan-peraturan yang berlaku dimana menjadi terhambat dikembalikan kepada ketentuan-ketentuan tertulis yang berlaku dan menyetujui bahwa peraturan-peraturan yang memutuskan penyelesaian konflik dan penyusunan dimana salah satu pihak menerima kompensasi dalam pertukaran untuk tercapainya penyelesaian konflik. Pemecahan masalah integratif, konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama dan dapat diselesaikan melalui teknik-teknik pemecahan masalah. Secara bersama, pihak-pihak yang bertentangan mencoba untuk memecahkan masalah yang timbul diantara mereka. Dalam hal ini, manajer perlu mendorong bawahannya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melakukan pertukaran gagasan secara bebas, dan menekankan usaha-usaha pencarian penyelesaian yang optimum, agar tercapai penyelesaian integrat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan wawancara langsung kepada berbagai informan berdasarkan keterangan mereka maka dapat disimpulkan pola komunikasi yang dilakukan di UPTD SMP Negeri 2 Lima Puluh Pesisir dilakukan dalam bentuk interpersonal dan kelompok yang penyebaran informasinya berpusat kepada kepala sekolah dengan bawahannya. Dalam hal tingkat solidaritas selaku dari kepala sekolah selaku pemimpin dengan para anggotanya dikategorikan masih baik dan tinggi, walaupun ada terdapat salahsatu anggota yang tidak mau ikut serta bergabung dalam organisasi kesosialan yang dibentuk oleh kepala sekolahnya. Kegiatan yang berlangsung di UPTD SMP Negeri 2

Lima Puluh Pesisir Dalam kesehariannya masih terdapat adanya konflik yang terjadi yang berupa perbedaan pendapat tentang pekerjaan dan tentang sikap kenakalan siswa yang biasanya terjadi pada saat rapat kerja dan rapat kenaikan kelas. Konflik yang terjadi akan diselesaikan dan diambil jalan penyelesaiannya pada saat rapat yang akan diputuskan oleh kepala sekolah, usaha yang dilakukan pada saat ini dalam menghindari konflik yaitu tetap menjaga komunikasi dengan baik, saling menjaga dan memahami satu sama lain dan saling berpartisipasi dalam hal yang diperlukan dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan satu masalah, hal-hal ini dilakukan agar tingkat kesolidaritasan antara pemimpin dan para anggota serta para anggota dengan para anggota dapat terjaga dengan baik sehingga kesolidaritasan tersebut dapat menyelesaikan dan menghindari konflik.

Referensi

- Budiono, 2019. *Upaya Menumbuhkan rasa Solidaritas kebangsaan anak usia dini melalui permainan bakiak*. Jurnal pancasila dan kewanegaraan Vol 7 No.2 Oktober.
- Dalman, 2014. *Menulis Karya Ilmiah* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fulasifah, Nur. Anif, *Analisis Konflik Internal dan Model Penyelesaian Konflik Internal Antar Anggota dan Pengurus Serikat Pekerja pada PT. Fumira Semarang*. 2017. Diponegoro *Journal Of Social And Politic*/.
- Goni, Marvin. 2016. *Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kecamatan Mapanget Kota Manado* -journal. Acta Diurna” Volume V. No.3.
- Gumilang, Adam.Satria. 2019. *Pola Komunikasi dalam Rangka Menjaga Solidaritas*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Lumentut, Gracia. Febrina. 2017. *Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm. Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat* e-journal “Acta Diurna” Volume VI. No. 1.
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remadja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Akasara