

Dari Arena Ke Ruang Diskusi: Menyingkap Konflik Dalam Evaluasi Dekan Cup Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang 2024

Aulia Bunga Adri Elisa¹, Dea Salsabilla², Siska³, Siti Nurhaliza⁴, Zahara Erita⁵, Syamsir⁶

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
e-mail: deasalsabilla2003@gmail.com

Abstrak

Evaluasi pasca kegiatan dalam event kemahasiswaan seringkali menjadi momen krusial yang dapat memicu ketegangan, seperti yang terjadi dalam penyelenggaraan cabang olahraga badminton pada Dekan Cup FIS UNP 2024. Artikel ini mengkaji konflik yang muncul antara koordinator cabang olahraga badminton dengan panitia penyelenggara saat rapat evaluasi akhir kegiatan. Perselisihan bermula dari ketidaksetujuan terhadap evaluasi dari sikap pertanggung jawaban panitia lainnya terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tupoksi nya sendiri. Melalui pendekatan studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa observasi langsung dan wawancara mendalam, penelitian ini mengungkap bahwa minimnya koordinasi awal, perbedaan pendapat mekanisme acara, serta ketidakjelasan alur komunikasi menjadi akar permasalahan. Ketegangan dalam forum evaluasi semakin meningkat ketika pembahasan mengenai sikap dan sifat yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan dianggap lalai oleh beberapa pihak. Proses mediasi yang dimotori oleh Penanggung Jawab acara ini menghasilkan sejumlah rekomendasi perbaikan, termasuk penyusunan SOP yang lebih detail untuk penyelenggaraan event serupa di masa mendatang. Kasus ini memberikan pembelajaran penting tentang urgensi perencanaan yang matang, transparansi pengelolaan kegiatan, dan pentingnya membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi kemahasiswaan.

Kata kunci: *Konflik Organisasi, Evaluasi Kegiatan, Komunikasi Organisasi*

Abstract

Post-activity evaluation in student affairs events is often a crucial moment that can trigger tension, as happened in the implementation of the badminton sport at the 2024 FIS UNP Dean Cup. This article examines the conflict that arose between the badminton sport coordinator and the organizing committee during the final activity evaluation meeting. The dispute stems from disagreement with the evaluation of the other committee's attitude of responsibility towards work which has become its own

main task and function. Through a case study approach with data collection techniques in the form of direct observation and in-depth interviews, this research revealed that the lack of initial coordination, differences in opinion about the event mechanism, and unclear communication flow were the root of the problem. Tensions in the evaluation forum increased when discussions regarding attitudes and traits that were irresponsible in carrying out their duties and were considered negligent by several parties. The mediation process led by the person in charge of this event resulted in a number of recommendations for improvement, including the preparation of more detailed SOPs for holding similar events in the future. This case provides important lessons about the urgency of careful planning, transparency in managing activities, and the importance of building effective communication in student organizations.

Keywords: *Organizational Conflict, Evaluation Of Activities, Organizational Communication*

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah pengembangan diri mahasiswa dalam berbagai kegiatan, salah satunya melalui penyelenggaraan event olahraga. Dekan Cup FIS UNP 2024 menjadi salah satu event bergengsi yang rutin diselenggarakan sebagai ajang kompetisi dan pemersatu mahasiswa di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial. Namun, dalam pelaksanaannya, event ini tidak terlepas dari berbagai dinamika organisasi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen kepanitiaan dan evaluasi kegiatan. Permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan Dekan Cup FIS UNP 2024, khususnya pada cabang olahraga badminton, menjadi sorotan penting ketika dilakukan evaluasi akhir kegiatan. Konflik yang terjadi antara koordinator cabang olahraga badminton dengan panitia penyelenggara menunjukkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing anggota panitia. Hal ini tercermin dari munculnya ketidaksetujuan terhadap sikap pertanggungjawaban beberapa panitia yang dianggap tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi yang seharusnya menjadi sarana untuk perbaikan dan pembelajaran justru berkembang menjadi arena ketegangan ketika pembahasan mengarah pada sikap dan perilaku yang dianggap lalai dalam pelaksanaan tugas. Minimnya koordinasi awal dan ketidakjelasan alur komunikasi semakin memperkeruh situasi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam tentang manajemen konflik dalam organisasi kepanitiaan, terutama dalam konteks kegiatan kemahasiswaan.

Pada dasarnya, sebuah kepanitiaan membutuhkan kerjasama tim yang solid dan komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama. Namun, dalam kasus Dekan Cup FIS UNP 2024 ini, terlihat bahwa ego sektoral dan kurangnya rasa tanggung jawab beberapa anggota panitia telah mengganggu harmonisasi kerja tim. Situasi ini diperparah dengan tidak adanya mekanisme kontrol dan evaluasi berkala selama kegiatan berlangsung, sehingga permasalahan baru terungkap saat evaluasi akhir. Pembelajaran berharga dari konflik yang terjadi ini adalah pentingnya

membangun sistem manajemen kepanitiaan yang lebih terstruktur dan profesional. Mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, setiap tahapan harus memiliki standar operasional yang jelas dan terukur. Selain itu, perlu adanya penguatan karakter dan pemahaman tentang tanggung jawab bagi setiap anggota panitia, sehingga event-event serupa di masa mendatang dapat terselenggara dengan lebih baik dan minim konflik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi konflik yang timbul selama evaluasi pasca-acara cabang olahraga badminton pada Dekan Cup yang diselenggarakan di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang (UNP). Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki secara mendalam satu peristiwa, yaitu evaluasi pasca-acara, dan memahami dinamika yang menyebabkan timbulnya konflik, serta bagaimana konflik tersebut diselesaikan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi akar penyebab konflik dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam manajemen dan pelaksanaan acara serupa di masa depan. Penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena yang terjadi secara mendalam. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk meneliti satu peristiwa secara intensif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai dinamika sosial yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik pasca-acara badminton pada Dekan Cup FIS UNP 2024. Studi ini berupaya untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor penyebab, eskalasi, dan penyelesaian konflik dalam konteks tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua teknik utama: observasi langsung dan wawancara mendalam. Peneliti melakukan observasi langsung selama rapat evaluasi pasca-acara badminton pada Dekan Cup FIS UNP 2024. Observasi ini difokuskan pada interaksi antara koordinator badminton dan panitia penyelenggara. Peneliti mengamati pola komunikasi yang terjadi, ketegangan yang muncul, serta perkembangan konflik selama evaluasi acara. Observasi ini memberikan gambaran tentang dinamika hubungan antar anggota panitia dan peran masing-masing pihak dalam proses evaluasi. Wawancara dilakukan dengan pemangku kepentingan utama yang terlibat dalam acara tersebut, termasuk koordinator badminton, anggota panitia penyelenggara, dan penanggung jawab acara. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih fleksibel mengenai pengalaman pribadi, perasaan, dan pendapat para peserta tentang manajemen acara serta isu-isu yang muncul. Dengan wawancara semi-terstruktur, peneliti dapat mengajukan pertanyaan terbuka yang memungkinkan partisipan untuk memberikan jawaban yang lebih mendalam mengenai konflik yang terjadi.

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara dan pencatatan hasil observasi. Setelah itu, peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang dikumpulkan, seperti isu koordinasi yang buruk, komunikasi yang tidak jelas, dan perbedaan pendapat mengenai

mekanisme acara. Tema-tema ini akan dianalisis lebih lanjut untuk melacak bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap timbulnya konflik dan bagaimana penyelesaiannya dilakukan. Proses analisis tematik memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana permasalahan-permasalahan tersebut berkembang dan mempengaruhi dinamika acara. Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan pertimbangan etis yang berlaku. Persetujuan etis diperoleh dari komite etik penelitian universitas sebelum penelitian dilakukan. Seluruh partisipan diberi penjelasan tentang tujuan penelitian, prosedur yang akan dijalani, serta hak-hak mereka, termasuk jaminan kerahasiaan dan sifat sukarela dari partisipasi. Semua partisipan memberikan persetujuan secara tertulis sebelum mengikuti wawancara atau observasi. Peneliti juga menjamin bahwa data yang diperoleh akan digunakan secara anonim dan hanya untuk keperluan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik di Cabang Olahraga Badminton pada Rapat Evaluasi Dekan Cup FIS UNP 2024

Konflik dalam rapat evaluasi Dekan Cup FIS UNP 2024 cabang olahraga badminton merupakan gambaran kompleksitas dinamia organisasi kemahasiswaan yang mencerminkan tantangan dalam manajemen kepanitiaan. Akar permasalahan bermula dari ketegangan yang terbangun selama proses penyelenggaraan event dan menemukan puncaknya pada momen kritis evaluasi akhir kegiatan. Ketika rapat evaluasi dimulai, suasana segera dipenuhi dengan ketidakharmonisan antar anggota panitia. Koordinator cabang olahraga badminton mengawali diskusi dengan kritik tajam terhadap kinerja beberapa rekan panitia yang dianggap tidak melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Persoalan ini segera memicu reaksi defensif dari pihak-pihak yang merasa diserang. Persoalan semakin kompleks ketika pembahasan mulai menyentuh aspek personal, yakni sikap dan perilaku individual dalam menjalankan tugas. Tuduhan ketidakmampuan, kurangnya inisiatif, serta sikap tidak profesional mulai dilemparkan silih berganti. Ruang diskusi yang seharusnya menjadi sarana evaluasi konstruktif berubah menjadi arena pertarungan ego. Salah satu koordinator divisi di badminton secara spesifik mengangkat isu tentang lemahnya pertanggung jawaban beberapa panitia terhadap kinerja mereka. Kritik dilontarkan dengan nada keras dan sedikit kasar yang menunjukkan kekecewaan mendalam terhadap kinerja beberapa panitia. Pihak yang dikritik membela diri, menghadirkan argumen tandingan yang semakin memperkeruh suasana.

Ketegangan mencapai titik kulminasi ketika diskusi tidak lagi berfokus pada substansi perbaikan, melainkan saling menjatuhkan dan mencari kesalahan. Komunikasi yang seharusnya bersifat membangun berubah menjadi konfrontasi destruktif, menunjukkan rapuhnya solidaritas tim dalam menghadapi tantangan. Akar permasalahan sebenarnya terletak pada sistem manajemen kepanitiaan yang tidak terstruktur dengan baik. Tidak adanya mekanisme kontrol berkala selama kegiatan berlangsung menyebabkan persoalan menumpuk dan baru terungkap pada tahap evaluasi akhir. Hal ini mencerminkan kelemahan fundamental dalam pengelolaan

organisasi. Ego sektoral menjadi faktor krusial yang memperparah konflik. Setiap individu lebih fokus pada pembelaan diri daripada mencari solusi bersama. Kepentingan pribadi mengesampingkan tujuan utama organisasi, yakni menciptakan kompetisi olahraga yang bermartabat dan mendidik.

Faktor Utama Penyebab Konflik di Cabang Olahraga Badminton pada Rapat Evaluasi Dekan Cup FIS UNP 2024

Faktor utama penyebab konflik pada rapat evaluasi Dekan Cup FIS UNP 2024 adalah:

1. Minimnya koordinasi awal antar panitia

Salah satu masalah utama yang terjadi adalah tidak adanya pertemuan dan kesepakatan detail sebelum pelaksanaan acara. Hal ini menyebabkan masing-masing panitia bekerja tanpa pemahaman yang komprehensif tentang tugas tim secara keseluruhan. Akibatnya, terjadi kesalahpahaman dan tumpang tindih pekerjaan di antara anggota panitia, yang berdampak pada ketidakefisienan dalam pelaksanaan acara.

2. Ego sektoral dari masing-masing anggota panitia

Masing-masing anggota panitia cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama, yang berdampak pada kurangnya sikap saling menghargai dan mendukung antaranggota. Hal ini menghambat kerja tim dan menciptakan suasana yang tidak kondusif, di mana kolaborasi yang efektif menjadi sulit tercapai. Ketidaksielarasan ini merugikan proses kerja dan memperburuk dinamika dalam tim, membuat pencapaian tujuan bersama menjadi lebih sulit.

3. Kurangnya rasa tanggung jawab beberapa anggota panitia

Beberapa anggota panitia tidak serius dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan. Selain itu, tidak adanya konsekuensi yang jelas bagi anggota yang lalai atau tidak menjalankan tugas dengan baik membuat situasi ini semakin diperburuk. Ketidaksiplinan ini mengurangi efektivitas kerja tim dan merugikan organisasi, karena tugas-tugas penting menjadi terbengkalai dan tujuan yang ingin dicapai sulit tercapai dengan maksimal.

Jenis Penyelesaian Konflik

Penanggung jawab acara akhirnya turun tangan untuk meredam ketegangan. Mediasi dilakukan dengan hati-hati, mencoba mengarahkan diskusi kembali ke rel konstruktif. Fokus diarahkan pada identifikasi persoalan konkret dan perumusan strategi perbaikan untuk kegiatan mendatang. Dalam Dekan Cup FIS UNP 2024, mediasi berbasis masalah oleh penanggung jawab acara dilakukan dengan pendekatan sistematis dan objektif. Fokus utama mediasi adalah mengidentifikasi permasalahan substantif yang menjadi akar konflik, bukan sekadar mencari kambing hitam di antara anggota panitia. Penanggung jawab acara memulai proses dengan memberikan ruang yang setara bagi setiap pihak untuk mengemukakan perspektifnya tanpa interupsi. Mereka mendorong peserta rapat untuk menjabarkan persoalan secara faktual, mendokumentasikan titik-titik ketegangan, dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap konflik. Tahap selanjutnya melibatkan analisis kritis

terhadap permasalahan yang diungkapkan. Penanggung jawab acara menggunakan teknik mediasi yang berfokus pada identifikasi akar persoalan sistemik, seperti ketidakjelasan koordinasi, ambiguitas tugas, dan keterbatasan mekanisme komunikasi. Mediasi berbasis masalah ini bertujuan mengubah perspektif peserta dari posisi defensif menjadi konstruktif, mendorong mereka untuk berpikir tentang solusi sistemik daripada sekadar mencari kesalahan individual. Hasilnya adalah pemahaman bersama tentang kebutuhan perbaikan struktural dalam manajemen kepanitiaan.

Solusi yang tepat untuk penyelesaian konflik

1. **Penyusunan SOP yang lebih jelas** : Proses mediasi menghasilkan beberapa kesepakatan penting. Pertama, dibutuhkan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih detail dan jelas. Kedua, perlu dibentuk mekanisme evaluasi berkala selama kegiatan berlangsung. Ketiga, setiap anggota panitia harus memiliki pemahaman mendalam tentang tanggung jawab masing-masing. Setiap anggota panitia perlu memiliki pedoman kerja yang terstruktur melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rinci. SOP ini membantu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab setiap anggota dijelaskan dengan gamblang, sehingga dapat mencegah tumpang tindih pekerjaan dan kesalahpahaman.
2. **Evaluasi Berkala Selama Kegiatan** : Evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir kegiatan, tetapi juga secara berkala selama acara berlangsung. Sehingga memungkinkan tim untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan sejak dini sebelum menjadi konflik besar yang sulit diatasi.
3. **Peningkatan Pemahaman Tanggung Jawab** : Setiap anggota panitia harus memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan mendalam. Briefing awal oleh setiap koordinator divisi terhadap setiap tanggung jawab tugas masing-masing anggota panitia dalam acara demoi memastikan seluruh panitia memiliki kesepahaman terhadap tujuan bersama dan tanggung jawab masing-masing.
4. **Mediasi yang Efektif** : Konflik dapat diredam melalui mediasi oleh pihak yang berwenang, seperti penanggung jawab acara. Pada proses mediasi ini sebaiknya dilakukan dengan pendekatan yang empatik dan konstruktif untuk mengarahkan kembali diskusi ke solusi konkret.
5. **Penguatan Nilai Profesionalisme** : Pada setiap anggota panitia perlu ditanamkan nilai-nilai profesionalisme, termasuk kemampuan berkomunikasi dengan baik. Ini mencakup keterampilan mendengar, menyampaikan kritik secara santun, dan menciptakan suasana diskusi yang membangun.
6. **Mengatasi Ego Sektoral** : Ego sektoral yang mengedepankan kepentingan pribadi harus ditekan dengan mengedukasi anggota panitia untuk memprioritaskan tujuan bersama. Kesadaran ini dapat dibangun melalui kegiatan tim yang mempererat solidaritas dan kebersamaan.
7. **Penerapan Konsekuensi yang Adil** : Ketidakseriusan dalam menjalankan tugas dapat diatasi dengan sistem konsekuensi yang jelas dan adil. Hal ini

menegakkan disiplin, mendorong rasa tanggung jawab, dan memastikan anggota panitia lebih serius menjalankan tugasnya.

Dari perspektif manajemen konflik, kasus ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu bersifat destruktif. Jika disikapi dengan bijak, konflik dapat menjadi katalisator perubahan dan pertumbuhan organisasi. Kunci utamanya adalah kemampuan untuk mendengarkan, memahami, dan bekerjasama. Pengalaman Dekan Cup FIS UNP 2024 menjadi potret mikrokosmis kompleksitas organisasi mahasiswa. Ia mengingatkan bahwa setiap kegiatan tidak hanya tentang pencapaian teknis, melainkan juga tentang proses pembangunan karakter dan kemampuan berinteraksi secara positif. Dengan demikian, konflik di cabang olahraga badminton tidak sekadar persoalan administratif, melainkan refleksi mendalam tentang tantangan membangun budaya organisasi yang sehat, profesional, dan bermartabat di lingkungan kampus.

Konsep Konflik Organisasi

Konflik organisasi dapat didefinisikan sebagai ketidaksesuaian, perselisihan, atau pertentangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Wahyudi (2006), konflik muncul dari perbedaan pemahaman, tujuan, dan nilai yang dapat mengganggu hubungan antar anggota organisasi. Konflik ini dapat terjadi baik di tingkat individu maupun kelompok, dan sering kali berkaitan dengan sumber daya yang terbatas, perbedaan tujuan, serta gaya kerja yang berbeda. Konflik dapat terjadi ketika dua kelompok atau lebih (individu, kelompok, organisasi) memandang tujuan atau peristiwa sebagai hal yang saling eksklusif. Hardjana (1994) juga mengutarakan pendapat yang sama bahwa konflik adalah pertikaian, pertentangan antara dua orang dan dua kelompok, yang mana salah satu pihak berperilaku bertentangan dengan pihak lain, sehingga salah satu atau keduanya saling mengganggu (Wahyudi, 2015).

Perspektif memandang konflik antar individu dan kelompok sebagai perilaku yang mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Stoner dan Wankel (1986) mengajukan pemahaman yang lebih komprehensif bahwa konflik organisasi terjadi antara dua atau lebih anggota organisasi karena mereka harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan/atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda (Siradjuddin, 2016). Berdasarkan beberapa definisi konflik oleh para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa organisasi yang mengalami konflik dalam kegiatannya mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan pendapat atau konflik antar individu atau kelompok
2. Perselisihan pencapaian tujuan karena perbedaan pemahaman tentang rencana organisasi
3. Konflik antara norma dan nilai individu dan kelompok
4. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain mendapat kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.

Jenis-jenis konflik dalam organisasi dapat dibedakan menurut pihak-pihak yang saling bertentangan. Atas dasar hal ini, dikenal lima jenis konflik dalam organisasi (T. Hani Handorko, 1984), yaitu:

1. Konflik dalam diri individu

Jenis-jenis konflik dalam organisasi yang pertama adalah konflik dalam diri individu. Konflik ini terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari pada kemampuannya.

2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Jenis-jenis konflik dalam organisasi yang kedua adalah konflik antar individu dalam satu organisasi yang sama. Konflik ini seringnya diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

3. Konflik antara individu dan kelompok

Jenis-jenis konflik dalam individu yang ketiga adalah konflik antar individu dan kelompok. Ini adalah jenis konflik yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama.

Jenis-jenis konflik dalam organisasi yang ke empat adalah konflik antar kelompok dalam satu organisasi yang sama. Konflik jenis ini biasanya terjadi karena adanya pertentangan kepentingan antar kelompok.

5. Konflik antar organisasi.

Jenis-jenis konflik dalam organisasi kelima adalah konflik antar organisasi. Ini adalah jenis konflik yang biasanya timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Setiap organisasi memiliki masalahnya masing-masing, misalnya seperti perbedaan pendapat, beban pekerjaan yang tidak sesuai, dan lain sebagainya. Namun, jika dilihat secara umum terdapat tiga jenis konflik yang mungkin terjadi pada sebuah organisasi, diantaranya adalah:

1. Konflik Kerja/Tanggung Jawab antar Anggota

Konflik jenis ini sangat biasa terjadi dan umumnya merupakan masalah yang konkret, contohnya seperti masalah pembagian sumber daya, metode pelaksanaan tugas, sampai perbedaan opini mengenai cara terbaik mencapai tujuan organisasi. Namun, biasanya konflik ini adalah konflik yang paling mudah untuk diselesaikan, akan tetapi bisa saja lebih rumit apabila terdapat penyebab lain yang lebih mendalam dan sulit dicari akar masalahnya.

2. Konflik Hubungan antar Anggota

Konflik hubungan antar anggota berkaitan dengan faktor-faktor seperti pribadi diri, selera, cara memandang, hingga gaya komunikasi. Hal tersebut bersifat natural karena Anda menghadapi banyak orang dengan latar belakang

yang berbeda-beda dan harus berinteraksi demi mencapai tujuan bersama. Konflik jenis ini cenderung lebih rumit diselesaikan karena dapat memengaruhi aktivitas lain di dalam organisasi.

3. Konflik Nilai

Dalam manajemen konflik, jenis konflik nilai termasuk yang sulit untuk dikelola karena berkaitan dengan hal-hal bersifat fundamental dari dalam diri setiap orang. Pertentangan tersebut mungkin terjadi karena perbedaan kepercayaan, ideologi, pandangan politik, atau hal lain yang umumnya diyakini secara lebih mendalam.

Konsep Evaluasi Kegiatan / Program

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Ada beberapa pengertian tentang program sendiri. Dalam kamus (a) program adalah rencana, (b) program adalah kegiatan yang dilakukan dengan seksama. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan (Suharsimi Arikunto, 1993: 297). Menurut Tyler (1950) yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar (2009: 5), evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan telah terealisasi. Selanjutnya menurut Cronbach (1963) dan Stufflebeam (1971) yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar (2009: 5), evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan. Menurut Endang Mulyatiningsih (2011: 114-115), evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama ditempat lain.
2. Mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.

Tujuan diadakannya evaluasi program adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program baik yang sudah terlaksana maupun yang sudah berlalu, yang mana dari hasil evaluasi tersebut dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Menurut Sukmadinata yang dikutip oleh Rusdi Ananda tujuan evaluasi program diantaranya:

1. Membantu perencanaan dan memberi masukan dalam pelaksanaan program. Evaluasi dapat membantu pengelola program dalam menjalankan program dan memperbaharui perencanaan dilihat dari hasil tindak lanjut dari program sebelumnya.
2. Membantu dalam pemodifikasian program. Hasil evaluasi dapat membantu pengelola program dalam mengetahui hambatan apa saja yang dialami lalu melakukan perbaikan program agar mencapai tingkat keberhasilan yang sudah ditargetkan.
3. Mengetahui informasi kelebihan dan kekurangan dalam suatu program. Evaluasi dapat memberikan informasi terkait hambatan yang dialami dan

keberhasilan yang dicapai dengan itu pengelola dapat dengan mudah mencari solusi dari permasalahan tersebut.

4. Memperoleh penentuan keberlangsungan program. Hasil Evaluasi dapat dijadikan acuan keberlangsungan program. akankah program yang dilaksanakan ini tetap berlanjut atau berhenti dengan mempertimbangkan dan memperbaharui perencanaan program yang ada.
5. Memberikan sumbangan dalam pemahaman proses psikologi, sosial, politik dalam pelaksanaan program serta faktor-faktor yang mempengaruhi program

Konsep Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam organisasi baik yang terjadi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal di dalam organisasi (Safaria, 2004 : 133). Goldhaber (Muhammad, 2009 : 67) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut : *“organizational communication is the process of creating and exchanging message within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.”* Dalam definisi ini terlihat bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi.

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang lebih bebas atau spontan. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Adapun menurut Arni Muhammad (2009) bahwa Komunikasi organisasi juga dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

S. Djuarsa (2007) dalam bukunya "Teori komunikasi" bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, ketika organisasi dianggap sekedar sekumpulan orang yang berinteraksi, maka komunikasi organisasi akan berpusat pada simbol-simbol yang akan memungkinkan kehidupan suatu organisasi, baik berupa kata-kata atau gagasan-gagasan yang mendorong, mengesahkan mengkoordinasikan dan mewujudkan aktivitas yang terorganisir dalam situasi-situasi tertentu.

Adapun berdasarkan berbagai *literature* terkait definisi komunikasi organisasi ini maka fungsi penting komunikasi organisasi menurut Brent D. Ruben Dalam Alo Liliweri, (2004) yakni sebagai berikut:

1. Mengordinasikan aktivitas individu, kelompok atau unit-unit lain dalam organisasi
2. Memberikan pengaruh organisasi secara keseluruhan.
3. Memfasilitasi pertukaran informasi dalam organisasi
4. Menjamin adanya arus timbal balik (*two way flow information*) antara organisasi dan lingkungan eksternal (di luar) organisasi.

Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya Di dalam sebuah organisasi pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Dia juga harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non verbal. Komunikasi verbal yang baik dapat dilakukan dengan menggunakan tutur kata yang ramah, sopan, dan lembut. Komunikasi non verbal dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan konsep-konsep yang abstrak misalnya kebenaran, keadilan, etika, dan agama secara non verbal misal menggunakan bahasa tubuh.

Definisi dari bermacam persepsi para ahli mengenai komunikasi organisasi:

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan / skilnya.

Persepsi Komunikasi Organisasi diantaranya :

1. Persepsi Redding dan Sanborn komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal.
2. Persepsi Katz dan Kahn komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya dan mengubah nya menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan.
3. Persepsi Zelko dan Dance suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.
4. Persepsi Greenbaum bidang komunikasi organisasi termasuk arus komunikasi formal dan informal dalam organisasi. Dia membedakan komunikasi internal dengan eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sekali sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas.

SIMPULAN

Acara dekan cup Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang 2024 ini tidak hanya sebagai ajang olahraga tetapi juga membuka ruang diskusi mengenai dinamika dan konflik yang muncul selama proses evaluasi. Tantangan seperti kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan kepentingan antar pemangku kepentingan, dan perlunya transparansi dalam pengambilan keputusan mencerminkan kompleksitas pengorganisasian acara di lingkungan akademik. Namun konflik ini juga menjadi dorongan pembelajaran bagi semua pihak yang terlibat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kegiatan, membangun hubungan yang lebih harmonis, dan memfasilitasi terciptanya budaya evaluasi yang konstruktif di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255
- Deca, D., & Pitriani, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 331-336.
- Hartini, H., Rugaiyah, R., & Kahar, A. (2020). Evaluasi Program Pendidikan Pengembangan Spesialisasi polri TA 2018 di Sekolah Pimpinan Tingkat Pertama Polri. *Visipena*, 11(2), 416-426.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28-41.
- Miswanto, "Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Pesantren Mini di Madrasah Aliyah Patra Mandiri Plaju Palembang" 2, no. 2 (2016): 91
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.
- Siregar, N. S. S. (2012). Interaksi Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 2085-0328.
- Tua Siregar, Robert. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 25-35.