

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi “Pemuda Wisanggeni” merupakan sebuah organisasi pemuda di *scope* dusun/desa yang berada di wilayah pedukuhan IV Ngrame Kasihan Bantul. Dalam sebuah organisasi pasti akan timbul sebuah konflik yang menyebabkan produktivitas organisasi menjadi menurun. Menurut Lumintang (2015) timbulnya sebuah konflik dalam organisasi disebabkan oleh perbedaan pendapat, miskomunikasi, dan perbuatan yang bisa merugikan beberapa pihak. Pada dasarnya konflik merupakan suatu perdebatan dan hasil yang unggul dalam sebuah kelompok atau individu yang memiliki perbedaan tujuan dan kepentingan di dalam sebuah organisasi.

Miskomunikasi dalam organisasi terjadi karena perbedaan pandangan antara anggota dengan anggota yang lain. Beberapa faktor yang menimbulkan miskomunikasi yaitu, perbedaan persepsi, jarak umur, membentuk sebuah pengelompokan berdasarkan umur dalam organisasi. Menurut Halim (2018) keadaan perbedaan jarak umur dalam organisasi menyebabkan miskomunikasi dan menimbulkan ketidakpahaman dalam menyampaikan suatu pesan, yang mengakibatkan hubungan organisasi terganggu. Konflik yang terjadi akan menimbulkan efek yang dapat mempengaruhi produktivitas dan hubungan antar anggota organisasi. Suatu konflik dalam organisasi jika tidak diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan kebingungan antar anggota dan terjadi miskomunikasi, yang mengakibatkan jalannya organisasi tidak efisien, (Rahim,2017).

Perbedaan jarak umur antara anggota organisasi pemuda mengakibatkan timbulnya sebuah pengelompokan berdasarkan umur berdasarkan generasi, dan pemuda akan cenderung berkumpul sesuai dengan generasi pemuda tersebut. Berdasarkan masalah tersebut menghambat jalannya sebuah organisasi. Menurut Setiawan (2019) jarak umur seringkali menjadi permasalahan di organisasi, karena anggota yang

berusia muda lebih memiliki pemikiran modern dan terbuka dalam hal perubahan, sedangkan anggota yang berusia lebih tua lebih memiliki pemikiran kuno dan masih memegang tradisi pendahulunya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi sering kali terjadi akibat miskomunikasi, terutama yang dipicu oleh perbedaan usia dan persepsi antar anggota. Penelitian pada organisasi lain yang mengalami masalah sama yaitu dapat memberikan gambaran lebih luas. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2020) di sebuah organisasi pemuda di Desa XYZ menemukan bahwa perbedaan cara berkomunikasi antara generasi muda dan tua menimbulkan ketegangan dalam koordinasi program. Generasi muda yang lebih terbuka terhadap teknologi sering merasa kesulitan berkomunikasi dengan anggota yang lebih tua yang cenderung mempertahankan cara-cara lama, sehingga menyebabkan kesalahpahaman.

Penelitian lain oleh Wulandari (2021) pada sebuah organisasi di Kasihan Bantul juga menunjukkan bahwa perbedaan usia seringkali mengarah pada ketidaksepahaman dalam pelaksanaan kegiatan. Anggota muda merasa pendapatnya diabaikan, sementara anggota yang lebih tua merasa keputusan mereka tidak dihargai, yang berujung pada konflik karena kurangnya komunikasi yang jelas. Penelitian oleh Subekti (2019) pada organisasi sosial dan keagamaan di Daerah Istimewa Yogyakarta juga menemukan hal sama, di mana miskomunikasi antara kelompok usia muda dengan yang lebih tua menyebabkan ketegangan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian-penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk mengatasi konflik yang serupa di organisasi "Pemuda Wisanggeni", perlu adanya perbaikan dalam komunikasi antar anggota, agar mereka saling memahami meskipun berasal dari generasi yang berbeda.

Hendrick W mengatakan bahwa sebuah konflik terjadi melalui beberapa tahapan dan proses tertentu yaitu: (a) kejadian dalam kehidupan sehari-hari, dengan ditandai dengan adanya salah satu anggota yang merasa tidak puas dan bosan terhadap lingkungan organisasi. Timbulnya perasaan karena bosan dan

timbulnya rasa tidak nyaman dan rasa tidak puas dalam berorganisasi, (b) munculnya tantangan, ketika timbul sebuah masalah, maka setiap individu akan saling menguatkan pendapat masing-masing dan menyalahkan pihak atau anggota lain. Keinginan individu maupun kelompok lebih menonjol daripada kepentingan bersama dalam organisasi, (c) munculnya pertentangan, setiap individu maupun kelompok memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil dan menyingkirkan kelompok lain, sehingga tujuan tersebut membuat efektivitas organisasi menurun (Dalimunthe, 2015).

Menurut Ismail & Harahap (2022) konflik di dalam organisasi terjadi karena perbedaan persepsi mengenai sebuah keputusan. Munculnya konflik jika tidak ditangani dengan baik, mengakibatkan organisasi berjalan tidak sesuai dengan tujuan dan mengganggu organisasi. Oleh karena itu, hal yang terpenting dalam berorganisasi harus memahami cara komunikasi dilakukan, dan menjadikan komunikasi sebagai alat untuk menyelesaikan sebuah konflik. Dengan melakukan bagaimana komunikasi digunakan dengan baik, maka hal yang membuat ketegangan dalam organisasi bisa diminimalisir, dan suasana dalam organisasi menjadi lebih harmonis.

Komunikasi yang dilakukan dengan baik memiliki peran besar dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan memberikan ruang serta melibatkan semua pihak maka akan memberikan dampak yang bagus dan memberikan suasana yang baik dalam mendukung penyelesaian konflik secara damai. Jika semua pihak mampu menciptakan suasana baik dimana orang tersebut merasa didengar dan dipahami, maka konflik bisa diselesaikan tanpa adanya sebuah ketegangan. (Huda & Key, 2016)

Dengan adanya permasalahan ini, pentingnya untuk mencari solusi bagaimana cara organisasi "Pemuda Wisanggeni" dapat meningkatkan komunikasi internal di organisasi, untuk mengatasi miskomunikasi, dan mengelola perbedaan persepsi serta jarak umur. Resolusi komunikasi yang baik antara generasi muda dan tua sangat diperlukan agar organisasi tetap berjalan secara harmonis, efektif, dan produktif. (Wulandari, 2021).

Menurut Suryani (2021) dalam menjalankan sebuah organisasi harus ada kepemimpinan dalam organisasi, dengan memiliki peran yang penting dalam mengelola sebuah konflik yang terjadi di organisasi. Hal yang harus ada dalam pemimpin yaitu harus mampu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan bisa memberikan ruang musyawarah dengan mendengarkan semua pendapat, menyampaikan ide atau solusi dengan jelas. Hubungan pemimpin dengan anggota harus memiliki keharmonisan, hal tersebut mempermudah pemimpin untuk berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan konflik.

Dalam menghadapi konflik maka cara untuk mencegahnya dengan pendekatan resolusi konflik. Dengan adanya resolusi konflik maka pihak yang terlibat dalam sebuah konflik mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah. Pihak ketiga yang dilibatkan harus memiliki sikap netral, bijak, dan bersikap adil dalam mengambil keputusan. Proses resolusi konflik merupakan sebuah cara untuk memecahkan masalah dan konflik yang terjadi dengan cara berdamai, (Apandi, 2020). Proses resolusi dapat menghasilkan sebuah keputusan yang menjadi suatu dasar dari munculnya aturan baru antara kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik. Dengan adanya proses pihak ketiga sebagai penengah untuk menyelesaikan konflik yang dilakukan dengan cara bermusyawarah. Untuk pengambilan keputusan harus dilandasi dengan sikap adil yang kuat sehingga hasil dari proses resolusi dapat diterima oleh seluruh pihak yang bersangkutan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana resolusi komunikasi organisasi “Pemuda Wisanggeni” Pedukuhan IV Ngrame Kasihan Bantul dalam menghadapi konflik?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui resolusi komunikasi organisasi “Pemuda Wisanggeni” Pedukuhan IV Ngrame Kasihan Bantul dalam menghadapi konflik.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini berharap bisa memberikan manfaat dan pengetahuan yang terbaru yang berkaitan dengan Ilmu Komunikasi dan Komunikasi Organisasi untuk *scope* dusun/desa tentang Resolusi Komunikasi Organisasi “Pemuda Wisanggeni” pedukuhan IV Ngrame Kasihan Bantul dalam menghadapi konflik menjadi referensi peneliti yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil ini berharap mampu menjadi solusi sebuah konflik bagi organisasi kepemudaan di *scope* dusun/desa “Pemuda Wisanggeni” Pedukuhan IV Ngrame Kasihan Bantul.

1.5 Sistematika Bab

Penyusunan skripsi ini menggunakan susunan bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penulisan skripsi ini. Pada bab ini berfungsi sebagai pengantar materi yang akan dibahas pada bab-bab berikutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang referensi dari teori bersumber pada jurnal-jurnal yang relevan dengan pokok pembahasan. Landasan teori, yang akan dibahas tentang berbagai referensi teori pendukung yang berhubungan dengan pokok pembahasan, untuk mendukung penyusunan teori secara relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan apa yang digunakan dalam metode penelitian sesuai dengan prosedur yang akan digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Profil organisasi dan temuan penelitian, akan disajikan data dan uraian pembahasan dari hasil analisis. Pada bab ini akan dijelaskan pokok penelitian dari sisi pembahasan yang telah diolah serta argumen yang relevan dengan teori-teori yang ada.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab akhir dalam penulisan yang memuat rangkuman keseluruhan pembahasan dalam bentuk kesimpulan serta saran- saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Pada bab ini, kesimpulan disajikan sebagai ringkasan dari temuan utama penelitian, menggambarkan hasil yang sudah didapatkan dan sesuai dengan tujuan dan masalah.