

BAB IV

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa proses resolusi konflik dalam organisasi "Pemuda Wisanggeni" Pedukuhan IV Ngrame, Kasihan, Bantul, dalam menghadapi konflik dengan menggunakan Teori *Coordinated Management of Meaning (CMM)*. Hasil dari analisis, konflik yang terjadi dalam organisasi ini disebabkan oleh perbedaan persepsi, jarak umur, dan terjadinya pengelompokan berdasarkan umur. Konflik yang muncul menimbulkan kurangnya efektivitas jalannya organisasi, sehingga diperlukan bagaimana cara resolusi yang efektif. Dalam teori CMM, proses resolusi konflik di organisasi ini dapat dilakukan melalui hierarki makna, yaitu piramida terbalik, mulai dari tahapan isi sampai tahap pola budaya yang bisa dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di organisasi Pemuda Wisanggeni.

Tindak tutur yang dilakukan melibatkan keterbukaan dan pengambilan keputusan yang tegas, dengan ketua organisasi berperan penting sebagai mediator. Konflik yang timbul sering kali merambat dari perbedaan pandangan dan pengalaman antara pengurus lama yang merasa berhak berperan lebih mendominasi dan pengurus baru yang ingin membawa inovasi. Namun, melalui diskusi, pengurus lama menyadari perlunya memberikan ruang bagi generasi baru untuk berkembang sesuai gaya kepemimpinan mereka.

Budaya organisasi seperti musyawarah dan kolaborasi memiliki peran penting dalam menyelesaikan konflik. Musyawarah memberikan ruang bagi anggota untuk berbicara secara terbuka dan menemukan solusi bersama, sementara budaya kolaborasi mendorong anggota untuk menyatukan ide, keterampilan, dan semangat demi mencapai tujuan organisasi. Pola komunikasi yang terbuka dan menghargai pandangan semua pihak terbukti efektif dalam meredakan ketegangan dan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif.

Dengan menerapkan cara berkomunikasi yang baik dan menjaga budaya yang ada diorganisasi yang positif, Pemuda Wisanggeni mampu menyelesaikan konflik sekaligus meningkatkan hubungan antaranggota. Hal ini tidak hanya membuat anggota lebih termotivasi dan meningkatkan kekompakan organisasi, tetapi juga menciptakan suasana yang nyaman, terbuka, dan harmonis, sehingga organisasi dapat terus berkembang di masa depan.

5.2 Saran

1. Saran Praktis

Pemuda Wisanggeni sudah cukup baik dalam melaksanakan resolusi ketika terjadi konflik didalamnya, namun disarankan untuk meningkatkan hubungan dengan kegiatan bersama untuk mencairkan ketegangan antara anggota organisasi, terutama antara generasi yang memiliki jarak usia yang berbeda. Selain itu, mengadakan pembelajaran bersama terkait dengan kepemimpinan agar bisa meningkatkan manajemen konflik. Selain itu, membuat kebijakan tentang cara menangani sebuah konflik jika terjadi untuk memastikan keadilan dan konsisten dalam menyelesaikan konflik.

2. Saran Akademis

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan studi kasus lebih mendalam tentang resolusi konflik dalam organisasi kepemudaan, dengan mempertimbangkan konteks budaya lokal. Penelitian ini juga bisa menilai penerapan teori *Coordinated Management of Meaning (CMM)* dalam menyelesaikan konflik berdasarkan data yang ada. Selain itu, penting untuk meneliti pengaruh perbedaan generasi terhadap pola komunikasi dan konflik dalam organisasi. Dengan menggunakan *Focus Group Discussion (FGD)* akan membantu menggali pengalaman dan pandangan anggota dalam mengelola konflik. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan komunikasi bagi organisasi kepemudaan lain dalam mengelola konflik secara lebih baik.