

No. : 03.118/BEM/STIESBI/III/2023
Perihal : Permohonan menjadi Narasumber
Lampiran : -

Yogyakarta, 13 Maret 2023

Kepada Yth.
Ibu Alief Indita A, S.E.,M.M
Di tempat

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga senantiasa berada dalam lindungan Tuhan YME, amin. Sehubungan dengan rencana diadakannya **Latihan Dasar Kepemimpinan Periode 2022/2023**, sehubungan dengan hal itu, kami selaku panitia mengharapkan kehadiran Ibu selaku pembicara dan pemateri mengenai “Manajemen Komunikasi dan Konflik” untuk menghadiri acara tersebut.

Adapun kegiatan tersebut akan diselenggarakan pada:

Hari, tanggal : 18 Maret 2023
Waktu : 09.00WIB – 10.30WIB
Tempat : Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta

Demikian surat undangan ini kami buat, semoga Ibu berkenan hadir dalam acara kami. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Ketua Panitia



Dewi Meslika
NIM : 021200115

Sekretaris



Rizky Kusuma Dewi
NIM : 021200121

Mengetahui

Ketua Dema



Abdullah Satritama
NIM : 020100601

Puket III
STIE SBI



Dari Tuhan
Membangun
Peradaban
STIE SBI
YOGYAKARTA

Hardoko, S.Si.,MM.
NIDN : 0525037401



STIE SOLUSI BISNIS INDONESIA YOGYAKARTA

Program Studi Akuntansi : Terakreditasi "B"
Program Studi Manajemen : Terakreditasi "B"

Jl. Ring Road Utara No.17 Condong Catur, Sleman, DIY, Telp. (0274) 887984; 7486379. Fax. (0274) 887984
e-mail: info@stie-sbi.ac.id; http://www.stie-sbi.ac.id

SURAT TUGAS PENGABDIAN

NO : 71/ LPPM-PM/STIE SBI/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Junaidi Affan, MM

Jabatan : Ketua LPPM STIE SBI Yogyakarta

Dengan ini memberikan tugas untuk melaksanakan tugas pengabdian kepada :

No	Nama	Judul Pengabdian
	Alief Indita Agustiyani, SE., MM NIDN : 0523086901	Latihan Dasar Kepemimpinan Periode 2022/2023 " Manajemen Komunikasi dan Konflik"

Untuk melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat pada :

Hari, tanggal : Sabtu, 18 Maret 2023

Jam : 09.30 - 11.00 wib

Tempat : Kampus 2, STIE SBI Yogyakarta

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

Yogyakarta, 16 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua STIE SBI

Saifudin Zuhri, S.Ag., M.Si.

Ketua LPPM

Drs. Junaidi Affan, MM.

**LAPORAN
PENGABDIAN MASYARAKAT**

**PELATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN (LDK) “MANAJEMEN
KOMUNIKASI DAN KONFLIK” PADA DEWAN EKSEKUTIF
MAHASISWA STIE SBI YOGYAKARTA**



Oleh:

**Alief Indita Agustiyan, S.E., M.M.
NIDN: 0523086901**

**Diselenggarakan di Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta
Pada Tanggal 18 Maret 2023**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SBI
YOGYAKARTA
2023**

DAFTAR ISI

JUDUL		i
KATA PENGANTAR		ii
MATERI PENGABDIAN		
ABSTRAK		1
A PENDAHULUAN		1
B METODE PELAKSANAAN		2
C HASIL DAN PEMBAHASAN		12
D SIMPULAN DAN SARAN		13
E UCAPAN TERIMA KASIH		13
REFERENSI		14
LAMPIRAN		
1 SURAT PERMOHONAN		15
2 SURAT TUGAS		16
3 PRESENSI KEHADIRAN		17
4 UCAPAN TERIMA KASIH		18

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke-hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, atas tersusunnya laporan pelaksanaan pengabdian masyarakat pada acara Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) STIE SBI Yogyakarta di Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta.

Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang wajib dilakukan oleh dosen. Pengabdian pada masyarakat merupakan kontribusi profesi seorang dosen kepada masyarakat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu dengan pengabdian masyarakat dosen bisa mempraktekkan langsung di masyarakat ilmu yang selama ini disampaikan di bangku perkuliahan.

Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat telah dilaksanakan pada tanggal 18 Maret 2023 pada kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) STIE SBI Yogyakarta di Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta, dengan topik “ Manajemen Komunikasi dan Konflik”.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan ini, oleh karena itu penulis mengundang pembaca untuk memberikan saran, serta kritik yang dapat menyempurnakan dalam pembuatan laporan ini.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan bisa sebagai referensi bagi yang masyarakat yang membutuhkannya.

Yogyakarta, Maret 2023

Alief Indita Agustiyani, S.E., M.M.
NIDN : 0523086901

**Pelatihan Dasar Kepemimpinan (LDK) “Manajemen Komunikasi dan Konflik” pada
Dewan Eksekutif Mahasiswa STIE SBI Yogyakarta**

Alief Indita Agustiyan, S.E., M.M.

Abstrak

Komunikasi dalam organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern dalam organisasi. Akan tetapi dalam praktiknya kegiatan komunikasi dalam organisasi dapat melampaui batas-batas organisasi itu sendiri. Seringkali publikasi yang tidak perlu diketahui oleh orang luar organisasi telah menjadi konsumsi publik dan menjadi persoalan bagi organisasi. Persoalan publik sudah menjadi masalah tersendiri bagi organisasi. Oleh karena itu masalah komunikasi dalam organisasi menyangkut dua hal, yaitu masalah komunikasi itu sendiri dan masalah organisasi. Terjadinya konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan tetapi hanya dapat dieliminir. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dengan individu, konflik individu dengan kelompok maupun konflik antara kelompok tertentu dengan kelompok yang lain. Tidak semua konflik berdampak negatif dan merugikan organisasi. Konflik yang dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi, sebaliknya apabila konflik tidak ditangani dengan baik serta mengalami eskalasi secara terbuka dapat merugikan kepentingan organisasi. Semua masalah yang timbul dalam organisasi akan segera dapat diatasi apabila komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Komunikasi, organisasi, konflik

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupannya, manusia memerlukan komunikasi, baik berkomunikasi dengan individu lain maupun dengan kelompok atau masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam suatu kelompok atau masyarakat. Muhammad (2005) menyatakan bahwa pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu pula halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Sebaliknya tidak adanya komunikasi akan menimbulkan konflik antara anggota organisasi dan dampaknya mengganggu komunikasi dalam organisasi tersebut.

Brent D. Ruben (dalam Muhammad 2005) menyatakan definisi komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan lingkungannya dan orang lain. Selain komunikasi, bagian penting lain

dalam komunikasi organisasi adalah organisasi itu sendiri. Schein (dalam Muhammad: 2005) menyatakan pengertian organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung-jawab. Disamping itu Schein juga menyatakan bahwa organisasi memiliki karakteristik tertentu, yaitu memiliki struktur, tujuan, saling berhubungan dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Organisasi terbentuk karena adanya kesamaan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai sekelompok orang dalam organisasi tersebut. Dari sini setiap unsur yang terdapat di dalam organisasi secara langsung maupun tidak langsung harus memegang teguh apa yang menjadi tujuan dan prinsip di dalam organisasi tersebut, sehingga organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Seiring berjalannya waktu, didalam organisasi sering terjadi konflik/gangguan yang tidak diinginkan. Baik konflik internal maupun konflik eksternal antar organisasi. Konflik seringkali terjadi karena permasalahan yang sederhana. Namun dengan hal yang sederhana itulah sebuah organisasi dapat bertahan atau tidak. Mekanisme ataupun manajemen konflik yang diambil juga sangat menentukan posisi organisasi. Kebijakan dan metode komunikasi yang diambil sangat memengaruhi kelangsungan sebuah organisasi dalam mempertahankan anggota dan segenap komponen di dalamnya. Semakin besar suatu organisasi, persoalan yang terjadi juga akan semakin kompleks. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal seperti kompleksitas alur informasi, komunikasi, pembuatan keputusan, pendelegasian wewenang dan sebagainya.

B. METODE PELAKSANAAN.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Tahap Koordinasi;

Pada tahap ini, narasumber pengabdian melakukan koordinasi mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan ke Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE SBI Yogyakarta.

2. Tahap Persiapan;

Tahap ini narasumber mempersiapkan materi pelatihan dan metode yang cocok untuk pelaksanaan pelatihan agar bermanfaat bagi mahasiswa- mahasiswa anggota DEMA STIE SBI Yogyakarta.

3. Tahap Pelatihan “Manajemen Komunikasi dan Konflik”

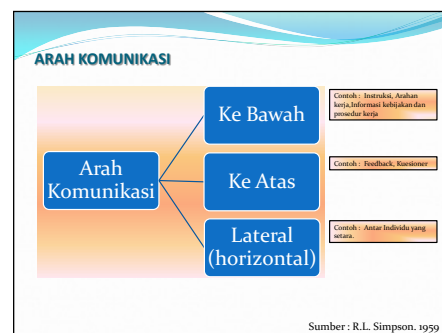
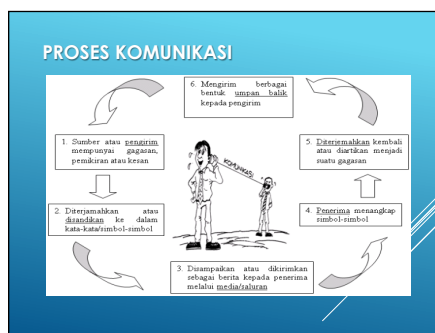
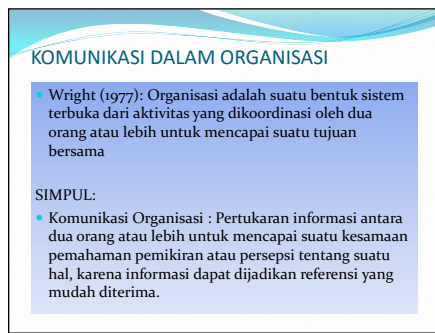
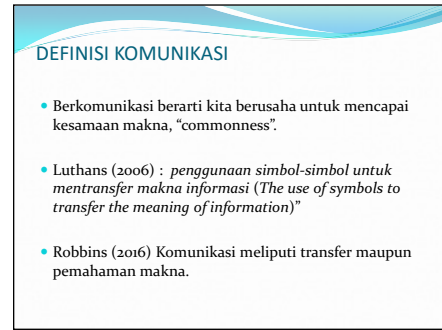
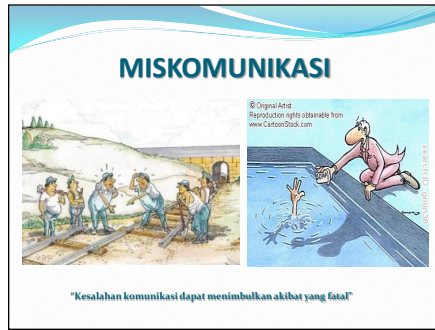
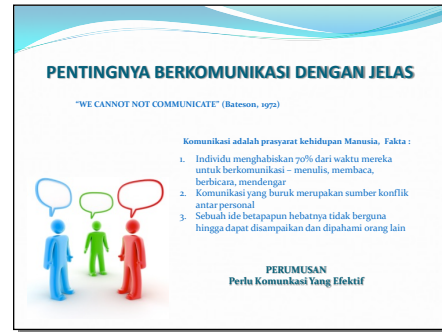
Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara tatap muka pada acara Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) 2023, yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) di Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta. Pada tahap ini narasumber menyampaikan materi pada para peserta pelatihan LDK. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan sesi diskusi untuk memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk bertanya.

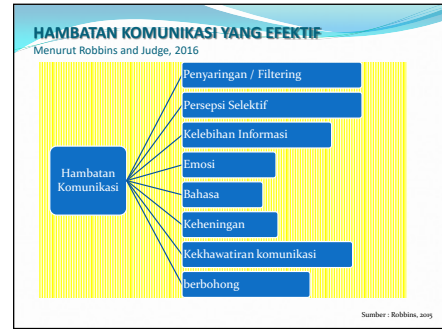
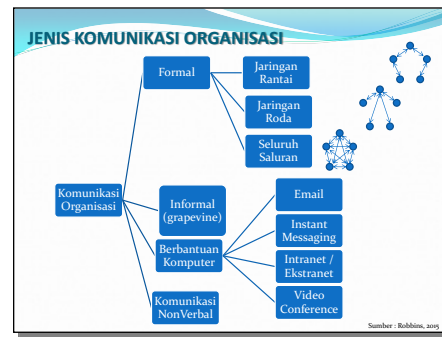
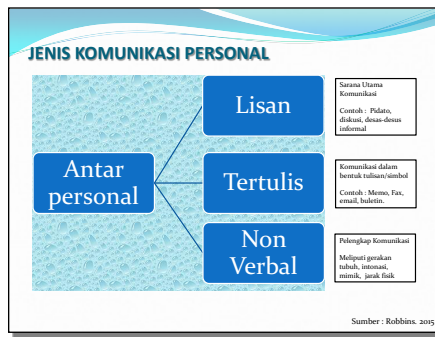






MATERI PRESENTASI : MANAJEMEN KOMUNIKASI





PENUTUP

SIMPULAN

1. Dalam organisasi terdapat komunikasi Vertikal, Horizontal dan Eksternal, masing-masing memiliki fungsi yang berbeda.
2. Hambatan komunikasi disebabkan karena terjadinya **distorsi komunikasi**, yakni kekurangan ketepatan atau perbedaan arti antara yang dimaksudkan pengirim dengan arti yang di-interpretasikan si penerima.
3. Sebelum kegagalan komunikasi terjadi perlu tindakan preventif dengan jalan menempatkan komunikasi sebagai salah satu aspek penting dalam organisasi.
4. Dalam organisasi terdapat dua faktor utama penyebab terjadinya hambatan komunikasi, yaitu faktor personal dan organisasi.

MANAJEMEN KONFLIK

Alief Indita Agustiyani

Manajemen Konflik

1

Background...why???

- Manusia memiliki persamaan dan perbedaan perilaku → pikiran berbeda sehingga memicu terjadi konflik
- Manusia berinteraksi dalam kehidupan sosial, dan organisasi

Manajemen Konflik

2

DEFINISI KONFLIK

- Secara bahasa artinya saling bertabrakan, ketidaksesuaian, perseteruan, perkelahian, interaksi yang antagonis/ bertentangan
- Konflik timbul : "DIMANA-KAPAN DAN SIAPA" SAJA

Manajemen Konflik

3

Sumber Konflik

Konflik timbul sebagai hasil adanya komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi yang bermasalah

Manajemen Konflik

4

a. Komunikasi...

- Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat
- bahasa yang sulit dimengerti,
- informasi yang mendua dan tidak lengkap,
- gaya individu manajer yang tidak konsisten

Manajemen Konflik

5

b. Struktur...

- Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan,
- Persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas,
- Saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan

Manajemen Konflik

6

c. Pribadi...

- Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka,
- Perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi

Manajemen Konflik

7

Perbedaan konflik dan persaingan .. ?

- Terletak pada apakah salah satu pihak mampu untuk menjaga dirinya dari gangguan pihak lain dalam pencapaian tujuannya
- Persaingan ada apabila pihak-pihak yang terlibat tidak sesuai tetapi tidak saling mengganggu
- Kooperasi terjadi bila dua pihak atau lebih bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama

Manajemen Konflik

8

Pandangan lama dan baru tentang konflik

Pandangan Lama - Konflik dapat dihindarkan - Konflik disebabkan : - kesalahan manajemen - Pengacau - Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal - Tugas manajer menghilangkan konflik - Organisasi optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pandangan Baru - Konflik tidak dapat dihindarkan - Konflik timbul : - Struktur organisasi - Perbedaan tujuan - Perbedaan persepsi dan nilai-nilai pribadi - Konflik dapat membantu atau menghambat - Tugas manajer mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya - Kegiatan organisasi optimal perlu tingkat konflik moderat
--	--

Manajemen Konflik 9

Jenis-jenis konflik ... ada 5 ...

- Konflik dalam diri individu
- Konflik antar individu
- Konflik antara individu dan kelompok
- Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
- Konflik antar organisasi

Manajemen Konflik 10

Kunci Menghadapi Konflik

Memahami....

- Fungsi Konflik
- Pemicu Konflik
- Spiral Konflik
- Alternatif Penyelesaian Konflik

Manajemen Konflik 11

Memahami FUNGSI KONFLIK

- Sbg Alat KOHESI
 - Organisasi kompak ketika menghadapi lawan
 - Jangan menjelekkan organisasi lain
 - Persepsi : saling BERPACU dalam PRESTASI

Manajemen Konflik 12

2. Sbg ALAT PENIMBUL KREATIVITAS

- Tugas pemimpin → menyediakan forum bagi anggota organisasi yang berbeda pendapat dalam bentuk DISKUSI
- Hasil diskusi → IDE BARU sbg wujud kreativitas

Manajemen Konflik 13

3. Sbg ALAT PELEPAS/KATUP

- Sbg pemimpin → perlu memberi kesempatan staf untuk menyampaikan UNEK-UNEK yang tak berkenan di hati shg PUAS

Manajemen Konflik 14

4. Sbg ALAT KESEIMBANGAN

- Organisasi perlu memelihara agar konflik terbatas menjadi HIDUP
- Ibarat MAKAN PERLU SAMBAL BIAR ENAK
- Tapi sistem keseimbangannya juga jangan MONOTON

Manajemen Konflik 15

Memahami Pemicu KONFLIK

Konflik terjadi akibat perbedaan :

- Prinsip/Nilai
- Fakta
- Sentimen / subyektivitas
- Harapan
- Kompensasi

→ 85% akibat SENTIMEN

Manajemen Konflik 16



Memahami SPIRAL KONFLIK

- Konflik semakin lama semakin melebar
→ sampai tahap puncak bersifat destruktif (negatif)
- Faktor penyebab :
 - Jgn ungkit masalah PRIBADI
 - Jgn ungkit masalah MASA LALU
 - Jgn UBAH MASALAH
 - Jgn ANARKIS/Tindakan FISIK

Manajemen Konflik 17



Memahami ALTERNATIF SOLUSI

1. KOLABORASI (WIN-WIN solution)
 - Tiap pihak saling diuntungkan
 - Tipe penyelesaian musyawarah mufakat
2. KOMPROMI
 - Dilakukan jika jumlah yg diperebutkan TERBATAS
 - Jika POSISI dg LAWAN : SAMA KUAT

Manajemen Konflik 18



3. AKOMODASI
 - Jika kita pihak SALAH, lawan pihak BENAR
 - Solusinya : menyesuaikan diri dg lawan
4. KOMPETISI
jika kita KUAT dan BENAR, sedangkan LAWAN LEMAH dan SALAH
5. MENGHINDAR
 - Jika masalahnya SEPELE

Manajemen Konflik 19



- Dasar pemilihan solusi optimal tergantung 2 hal :
 - Dengan SIAPA kita konflik
 - Apa MASALAHnya
 - Misal : konflik dg Tukang BECAK dan PEJABAT → solusi BEDA
 - Minimalis libatkan orang banyak

Manajemen Konflik 20



Metode-metode Pengelolaan Konflik

Ada 3 bentuk manajemen konflik :

1. Stimulasi konflik dalam satuan-satuan organisasi dimana pelaksanaan kegiatan lambat karena konflik terlalu rendah
2. Pengurangan atau penekanan konflik bila terlalu tinggi atau menurunkan produktivitas
3. Penyelesaian konflik

Manajemen Konflik 21



Stimulasi Konflik

- Konflik terlalu rendah menyebabkan anggota organisasi takut berinisiatif, menjadi pasif
- Metode stimulasi konflik meliputi :
 - Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok
 - Penyusunan kembali organisasi
 - Penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan
 - Pemilihan manajer-manajer yang tepat
 - Perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan

Manajemen Konflik 22



Metode Pengurangan Konflik

- Metode ini mengelola tingkat konflik melalui "pendinginan suasana" tetapi tidak menangani masalah-masalah yang semula menimbulkan konflik
- Metode yang digunakan :
 - Mengganti tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok
 - Mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi 'ancaman' atau 'musuh' yang sama

Manajemen Konflik 23



Metode Penyelesaian Konflik

1. Dominasi dan penekanan
 - Kekerasan
 - Penenangan
 - Penghindaran
 - Aturan mayoritas
2. Kompromi
 - Pemisahan
 - Arbitrasi
 - Kembali ke peraturan-peraturan
 - penyuapan

Manajemen Konflik 24

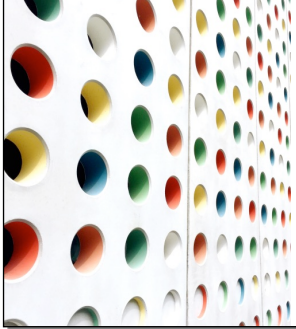


3. Pemecahan masalah integratif

- Konsensus
- Konfrontasi
- Penggunaan tujuan-tujuan yang lebih tinggi

Manajemen Konflik 25

KASUS DISKUSI :



KASUS KONFLIK DALAM ORGNISASI

LATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN
DEMA ANGKATAN 2021
STIE SBI YOGYAKARTA

JENIS -JENIS KASUS KONFLIK



KONFLIK KEPEMIMPINAN.



KONFLIK KEPERIBADIAN.



GAYA BEKERJA.

KONFLIK KEPEMIMPINAN

- Para pemimpin seringkali diharapkan untuk turun tangan dan menyelesaikan konflik, tetapi bagaimana jika para pemimpin itu sendiri yang menjadi pusat konflik?
- Hal ini dapat terjadi terutama jika individu yang tidak berpengalaman dipromosikan dengan cepat ke posisi tersebut dan tidak dilengkapi dengan pelatihan. Tekanan lingkungan ditambah dengan kurangnya pengalaman dan variasi [gaya kepemimpinan](#) dapat menimbulkan konflik. Kasus seperti ini biasanya ditemukan dalam organisasi berukuran sedang atau besar.
- Bagaimana Solusi dari pemecahan masalah tersebut ?

KONFLIK KEPERIBADIAN

- Konflik akibat perbedaan kepribadian di suatu organisasi sangat umum terjadi, di antara anggota organisasi apapun posisinya. Konflik semacam ini di tempat kerja biasanya terjadi karena persepsi yang salah tentang sikap rekan dalam tim.
- Ketika tipe kepribadian yang berbeda bekerja sama, kemungkinan kesalahpahaman tentang karakter, dan tindakan satu sama lain menjadi tinggi. Misalnya, seorang anggota organisasi introvert dan tidak terlalu ramah mungkin tampak sombong di antara anggota tim lainnya. Hal ini dapat menyebabkan masalah dan menghambat produktivitas tim.
- Apa yang harus dilakukan oleh Pemimpin Tim untuk mengatasi hal tersebut ?

GAYA BEKERJA

- Beberapa orang lebih suka bekerja dalam kelompok, sementara yang lain melakukan pekerjaan terbaik mereka sendiri. Ada orang yang tidak memerlukan arahan ekstra untuk menyelesaikan tugas, sementara yang lain menyukai masukan dan arahan eksternal setiap langkahnya. Perbedaan gaya bekerja terkadang membuat individu tidak dapat bekerja dan membuat keharmonisan dalam tim terganggu. Miskomunikasi akhirnya tidak dapat dihindari.
- Sebagai Ketua Tim, apa yang harus dilakukan, jika menemui kasus tersebut ?

KASUS TAMBAHAN

Pada sebuah organisasi diadakan pemilihan ketua, wakil ketua, dan pengurus yang terdiri dari sekretaris dan bendahara. Terdapat 4 kandidat yang diberi nama Ayu, Bunga, Citra, dan Dewi yang sudah diseleksi terlebih dahulu sebelumnya. Diantara keempat kandidat yang akan menduduki posisi ketua, wakil ketua, dan pengurus yang terdiri dari sekretaris dan bendahara semua memiliki kelebihan masing-masing, persaingan ketat pun terjadi dalam pemilihan tersebut.

Pemilihan berlangsung secara demokratis, semua anggota organisasi memilih berdasarkan pilihannya masing-masing. Hasil suara terbanyak akan menjadi ketua, selanjutnya hasil suara terbanyak kedua akan menjadi wakil ketua, yang ketiga akan menjadi sekretaris, dan yg memiliki suara paling kecil akan menjadi bendahara.

Setelah pemilihan dan penghitungan suara selesai, didapatkan hasilnya yaitu suara tertinggi dimenangkan oleh Bunga yang berarti bunga akan menjabat sebagai ketua dalam organisasi tersebut. Posisi kedua ditempati oleh Citra, yang mengantarkannya menjadi wakil ketua. Ketiga ditempati oleh Ayu yang akan menjadi sekretaris dan posisi terakhir ditempati oleh Dewi, yang berarti ia akan menjadi bendahara dalam organisasi tersebut.Ternyata Ayu tidak terima dengan hasil pemilihan tersebut, ia merasa lebih unggul dibandingkan Bunga. Konflik organisasi pun muncul disini, Ayu mengeluarkan statement yang menyatakan bahwa Bunga bertindak curang dan Ayu meminta dilakukannya pengulangan proses pemilihan. Namun, karena kurangnya bukti sehingga pemilihan tidak dapat diulang. Ayu pun geram atas hasil keputusan tersebut dan masih menunjukan sikap tidak terimanya atas hasil tersebut.

4. Tahap Evaluasi

Di akhir kegiatan, evaluasi dilakukan untuk dapat menyimpulkan dan menilai kesesuaian kegiatan yang berlangsung terhadap rencana awal kegiatan pengabdian masyarakat yang ingin dilaksanakan. Penilaian dilakukan dengan memperhitungkan pemahaman yang peserta dapatkan selama kegiatan pelatihan dan peserta dapat mempraktekkan tentang manajemen komunikasi dan penanganan konflik dalam organisasi .

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tahap Koordinasi

Kegiatan pelatihan dimulai dengan koordinasi narasumber bersama dengan Kepala Lembaga Penelitian dan pengabdian pada Masyarakat STIE SBI Yogyakarta dan panitia penyelenggara LDK 2023 STIE SBI Yogyakarta, tentang pelaksanaan pelatihan.

2. Tahap Persiapan

Narasumber mempersiapkan materi pelatihan serta bahan diskusi , dan dikirim ke Panitia penyelenggara LDK 2023 STIE SBI Yogyakarta agar dapat memperlancar acara tersebut.

3. Tahap Pelatihan “Manajemen Komunikasi dan Konflik”

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh narasumber Pengabdian Masyarakat STIE SBI Yogyakarta berlangsung selama satu hari, yaitu pada hari Sabtu tanggal 18 Maret 2023 melalui tatap muka pada Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK 2023) oleh DEMA STIE SBI Yogyakarta di Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta, dengan jumlah peserta sebanyak dua puluh tiga (23) peserta. Kegiatan pengabdian masyarakat merupakan kegiatan wajib yang dilaksanakan Program Studi Manajemen setiap semester.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan diawali dengan pengenalan dan pemaparan tujuan dari kegiatan ini yaitu memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen komunikasi dan konflik oleh narasumber. Setelah pemaparan mengenai kegiatan, narasumber kemudian memaparkan mengenai manajemen komunikasi dan konflik serta memberikan gambaran tentang masalah- masalah yang sering muncul dalam berkomunikasi dan konflik- konflik pada organisasi. Kegiatan pelatihan diakhiri dengan sesi tanya jawab dan diskusi oleh peserta

4. Tahap Evaluasi

Peserta kegiatan dapat mengikuti pelatihan dengan baik, antusias, dan bersemangat. Dengan adanya pemaparan materi maka dapat diketahui bahwa peserta masih membutuhkan pengetahuan yang lebih banyak mengenai manajemen komunikasi dan konflik melalui metode tanya jawab dan diskusi langsung. Adanya feedback dari peserta kegiatan dengan adanya respon dan tanya jawab mengenai bahasan yang dipaparkan, bahkan setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan.

Pelatihan yang dilaksanakan menunjukkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam berorganisasi. Luaran yang telah dicapai melalui kegiatan pengabdian masyarakat yaitu peserta pelatihan dapat tercapai pemahaman, serta peserta mampu membangun komunikasi yang baik dalam berorganisasi serta mampu mengatasi jika terjadi konflik dalam organisasi.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Para peserta yang telah mengikuti kegiatan pelatihan “Manajemen Komunikasi dan Konflik”, mampu menerapkan proses komunikasi yang baik dan penanganan konflik dalam organisasi.
2. Dalam penyampaian materi dan diskusi tanya jawab, para peserta telah mengikuti dengan sungguh-sungguh dan sangat antusias sehingga menambah pengayaan wawasan peserta dalam berorganisasi.

Melalui hasil pelatihan “Manajemen Komunikasi dan Konflik” yang telah dilaksanakan terdapat saran yang disampaikan, yaitu narasumber berikutnya dapat melakukan kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pengembangan organisasi sehingga organisasi mahasiswa STIE SBI Yogyakarta akan bertambah maju dan besar..

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Narasumber mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat berjalan dengan baik. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) STIE SBI Yogyakarta karena telah mendukung kegiatan ini. Narasumber juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh mahasiswa – mahasiswi anggota Dewan eksekutif Mahasiswa (DEMA) STIE SBI Yogyakarta telah bersedia menerima

narasumber untuk turut menyukkseskan kegiatan Pengabdian Masyarakat ini pada tahun 2023.

F. REFERENSI

- Arni Muhammad. 2005. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- A .F. Stoner & C.Wankel. 1993. Manajemen. Terj. Wilhelmus W. Bakowaton, Jakarta: Intermedia
- Goldhaber, Geral M. 1986. Organizational Communication. Iowa Wm: Brown Publisher.
- Ig. Wursanto. 2005. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Juanita. Memanajemeni Konflik dalam Organisasi [Http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-juanita3.pdf](http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-juanita3.pdf), diakses 10 April 2010
- Luthans F. 1981. Organizational Behavior, Singapore: Mc Graw Hill
- Robbins, SP. 1996. Organizational Behaviour, Prentice Hall: Siding
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules, Deddy Mulyana, (Ed.) 2005. Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan), cet.4. Bandung: Remaja Rosdaka

LAMPIRAN: SURAT PERMOHONAN SEBAGAI NARASUMBER PELATIHAN



**BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
STIE SBI YOGYAKARTA**

Jl. Ring Road Utara no.17 Condong Catur Yogyakarta 55283
Email: dema.stiesbi@gmail.com Fax: 0273(887984) Phone: 085713544580



No. : 03.118/BEM/STIESBI/III/2023 Yogyakarta, 13 Maret 2023
Perihal : Permohonan menjadi Narasumber
Lampiran : -

Kepada Yth.
Ibu Alief Indita A, S.E.,M.M
Di tempat

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga senantiasa berada dalam lindungan Tuhan YME, amin. Sehubungan dengan rencana diadakannya **Latihan Dasar Kepemimpinan Periode 2022/2023**, sehubungan dengan hal itu, kami selaku panitia mengharapkan kehadiran Ibu selaku pembicara dan pemateri mengenai “Manajemen Komunikasi dan Konflik” untuk menghadiri acara tersebut.

Adapun kegiatan tersebut akan diselenggarakan pada:

Hari, tanggal : 18 Maret 2023
Waktu : 09.00WIB – 10.30WIB
Tempat : Kampus 2 STIE SBI Yogyakarta

Demikian surat undangan ini kami buat, semoga Ibu berkenan hadir dalam acara kami. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Ketua Panitia

Dewi Meslika
NIM : 021200115

Ketua Dema

Abdullah Satritama
NIM : 020100601

Sekretaris

Rizky Kusuma Dewi
NIM : 021200121

Puket III
STIE SBI



Hardoko, S.Si.,MM.
NIDN : 0525037401

LAMPIRAN : SURAT TUGAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



STIE SOLUSI BISNIS INDONESIA YOGYAKARTA

Program Studi Akuntansi : Terakreditasi "B"
Program Studi Manajemen : Terakreditasi "B"

Jl. Ring Road Utara No.17 Condong Catur, Sleman, DIY, Telp. (0274) 887984; 7486379. Fax. (0274) 887984
e-mail: info@stie-sbi.ac.id; http://www.stie-sbi.ac.id

SURAT TUGAS PENGABDIAN

NO : 71/ LPPM-PM/STIE SBI/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Junaidi Affan, MM

Jabatan : Ketua LPPM STIE SBI Yogyakarta

Dengan ini memberikan tugas untuk melaksanakan tugas pengabdian kepada :

No	Nama	Judul Pengabdian
	Alief Indita Agustiyani, SE., MM NIDN : 0523086901	Latihan Dasar Kepemimpinan Periode 2022/2023 " Manajemen Komunikasi dan Konflik"

Untuk melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat pada :

Hari, tanggal : Sabtu, 18 Maret 2023

Jam : 09.30 - 11.00 wib

Tempat : Kampus 2, STIE SBI Yogyakarta

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

Yogyakarta, 16 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua STIE SBI



Saifudin Zuhri, S.Ag., M.Si.

Ketua LPPM



Drs. Junaidi Affan, MM.

LAMPIRAN : PRESENSI KEHADIRAN PESERTA PELATIHAN

PRESENSI KEHADIRAN PESERTA MUSMA I

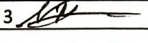
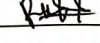
ANGKATAN 2020

No.	NAMA	TTD	
1	Tama	1	
2	Giany		2 
3	Nur Hidayah	3	
4	Asti		4 
5	Dita	5	
6	Leoni		6 
7	Hellens	7	

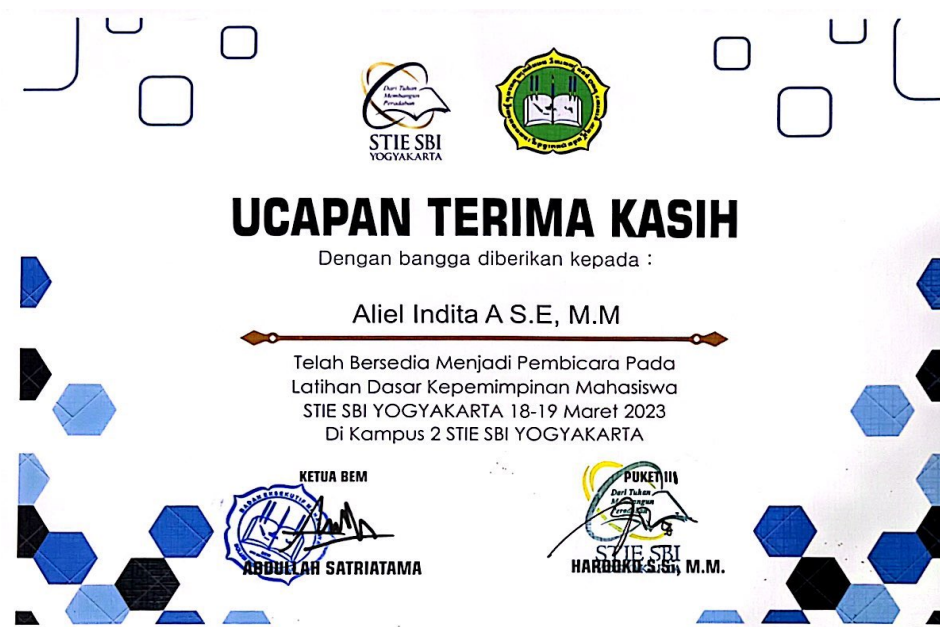
Angkatan 2021

No.	NAMA	TTD	
1	Widya	1	
2	Aulia		2 
3	Vasya	3	
4	Michelle		4 
5	Ali	5	
6	Anjani		6
7	Alfian	7	
8	Rizky		8 
9	Meslika	9	
10	Titin		10 
11	Dyah	11	

Angkatan 2022

No.	NAMA	TTD	
1	Asikin	1	
2	Rahmad		2 
3	Ningrum	3	
4	Ningsih		4 
5	Realma	5	
6	Riri		6 
7	Uzli	7	
8	Reza		8 
9	Nia	9	
10	Deni		10 
11	Retno	11	

LAMPIRAN: BUKTI SEBAGAI UCAPAN TERIMA KASIH NARASUMBER PELATIHAN



CS Dipindai dengan CamScanner



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan bangga diberikan kepada :

Aliel Indita A S.E, M.M

Telah Bersedia Menjadi Pembicara Pada
Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa
STIE SBI YOGYAKARTA 18-19 Maret 2023
Di Kampus 2 STIE SBI YOGYAKARTA

KETUA BEM


ABDULLAH SATRIATAMA


STIE SBI
HARBUKI SIDI, M.M.