

A Literature Review on the Influence of Organizational Culture on Conflict Resolution Among Students at UPI

Analisis Literatur: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penyelesaian Konflik Mahasiswa UPI

Avvyat Anantya

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: avvyatanantya23@upi.edu

Cut Siti Balqis

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: ctsbalqis@upi.edu

Rika Sartika

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: rikasartika@upi.edu

Bunyamin Maftuh

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: bunyaminmaftuh@upi.edu

Abstract

This article examines the influence of organizational culture on conflict resolution among students at the Universitas Pendidikan Indonesia. Using a literature review method, the research identifies various elements of organizational culture, including values, norms, and communication patterns that play a role in student interactions. The analysis shows that a positive and inclusive organizational culture not only facilitates constructive conflict resolution but also enhances collaboration and trust among students. The study also finds that a deep understanding of organizational culture can help students manage differences of opinion and create a harmonious environment. Consequently, this research provides insights for university policymakers to design programs and activities that strengthen an organizational culture supportive of conflict resolution. The findings are expected to serve as a reference for fostering a more productive and respectful academic atmosphere, additionally, it is expected that individuals will be

able to understand diverse organizational cultures to effectively resolve potential or existing conflicts.

Keywords: *Organizational Culture Dynamics; Constructive Conflict Resolution; Student Interactions; Social Harmonization; Educational Policy Development.*

Abstrak

Artikel ini mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap penyelesaian konflik di kalangan mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi berbagai elemen budaya organisasi, termasuk nilai-nilai, norma, serta pola komunikasi yang berperan dalam interaksi antar mahasiswa. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan inklusif tidak hanya memfasilitasi penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan rasa saling percaya di antara mahasiswa. Penelitian ini juga menemukan bahwa pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi dapat membantu mahasiswa dalam mengelola perbedaan pendapat dan menciptakan lingkungan yang harmonis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan bagi pengembang kebijakan universitas untuk merancang program dan kegiatan yang mendukung penguatan budaya organisasi yang mendukung penyelesaian konflik. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menciptakan atmosfer akademik yang lebih produktif dan saling menghargai, juga diharapkan agar bisa memahami kultur organisasi yang berbeda-beda dalam melakukan penyelesaian suatu konflik yang akan atau yang sudah terjadi.

Kata Kunci: *Dinamika Budaya Organisasi; Resolusi Konflik Konstruktif; Interaksi Mahasiswa; Harmonisasi Sosial; Pengembangan Kebijakan Pendidikan.*

Pendahuluan

Konflik merupakan situasi tidak menyenangkan yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Baik sendiri atau orang lain yang mengalaminya. Konflik dapat terjadi secara tidak sengaja, baik disadari atau tidak. Konflik bisa tiba-tiba muncul dan eksis di tengah kesibukan pekerjaan, masyarakat, agama, dan negara. Konflik bisa muncul dimanapun kita berada. Jika tidak karena kesalahan itu sendiri, dapat juga disebabkan oleh orang lain. Konflik merupakan suatu keadaan yang sering diartikan secara negatif dan dihindari oleh seseorang. Hal ini cukup beralasan, sebab konflik yang dialami membuat seseorang merasa tak nyaman. Jika dibiarkan, konflik dapat menyebabkan depresi pada seseorang. Oleh karena itu, ketika konflik muncul, solusi terbaik harus diselesaikan agar tidak menimbulkan masalah baru.

Untuk mengelola konflik dengan bijak, perlu mengetahui secara pasti bentuk-bentuk konflik yang terjadi. Dengan mengenali bentuk konflik, seseorang

ataupun kelompok dapat dengan mudah mengidentifikasi solusi terbaik untuk mengatasinya. Kecermatan dalam pengelolaan konflik dapat membawa produktivitas organisasi pada aspek positif, sedangkan menghindari konflik sebagai peristiwa yang selalu dianggap negatif merupakan tindakan yang tidak tepat. Sebab, langkah ini sebenarnya bisa meningkatkan produktivitas individu, kelompok, dan lain-lain bisa menyebabkan kurangnya produktivitas organisasi.

Dalam kehidupan organisasi nyata, konflik dapat bermanfaat (konflik fungsional) atau merugikan (konflik disfungsional). Contoh konflik yang menguntungkan antara lain: Munculnya ketidakpuasan yang tersembunyi memungkinkan organisasi melakukan penyesuaian untuk mengatasi ketidakpuasan tersebut, memungkinkan munculnya norma-norma baru yang dapat sangat membantu dalam mengatasi kekurangan norma-norma lama dimana pengukuran dapat membantu struktur organisasi, dan dapat menyatukan beberapa kelompok yang terpisah dapat bersatu kembali. contoh konflik yang merugikan adalah: Konflik menyebabkan ketidaknyamanan, menghambat komunikasi dan menyebabkan keruntuhan organisasi, menciptakan ketegangan antara individu dan kelompok, mencegah kerja sama antar individu dan menyebabkan kebingungan, dapat mengganggu saluran informasi, memindahkan perhatian anggota organisasi dari tujuan organisasi.

Saat ini, organisasi sama halnya seperti makhluk hidup, melalui siklus yang dimulai dengan tahap pertumbuhan dan berakhir dengan kematian. Agar sebuah organisasi dapat tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang, organisasi tersebut harus inovatif dan tidak cepat gagal. Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, termasuk strategi pengendalian lingkungan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap penyelesaian konflik di kalangan mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. Metode studi literatur dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan. Hal ini sangat penting untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, terutama dalam konteks yang melibatkan banyak variabel sosial. Menurut Grant dan Booth (2009), studi literatur adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan bukti empiris dari berbagai penelitian sebelumnya, yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan penyelesaian konflik.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis literatur yang mencakup artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang membahas budaya organisasi dan penyelesaian konflik. Proses ini mengikuti

langkah-langkah yang diusulkan oleh Arksey dan O'Malley (2005), yang mencakup beberapa tahap penting: pertama, identifikasi pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik; kedua, pemilihan literatur yang relevan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi; dan ketiga, analisis data untuk menemukan tema atau pola yang muncul. Pendekatan ini memastikan bahwa peneliti dapat mengumpulkan informasi yang relevan dan berkualitas tinggi mengenai elemen-elemen budaya organisasi, seperti nilai-nilai, norma, dan pola komunikasi, yang berkontribusi pada penyelesaian konflik di kalangan mahasiswa.

Analisis dilakukan dengan pendekatan analisis tematik, sebagaimana dijelaskan oleh Braun dan Clarke (2019). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari literatur yang dianalisis, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana budaya organisasi memengaruhi interaksi antar mahasiswa. Dalam konteks ini, hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat memfasilitasi penyelesaian konflik secara konstruktif, meningkatkan kolaborasi, dan membangun rasa saling percaya di antara mahasiswa. Penelitian oleh Hidayati (2022) menegaskan bahwa keberadaan norma-norma yang mendukung komunikasi terbuka dan partisipatif dalam organisasi mahasiswa sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penyelesaian konflik.

Proses penelitian ini juga mempertimbangkan etika dalam studi literatur, termasuk transparansi dalam pemilihan sumber dan pengakuan terhadap kontribusi penulis asli. O'Leary (2017) menekankan pentingnya etika dalam penelitian untuk memastikan integritas dan kepercayaan dalam hasil penelitian. Dalam konteks ini, peneliti berkomitmen untuk melakukan pengutipan yang akurat dan memberikan kredit yang layak kepada penulis asli dari setiap sumber yang digunakan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembang kebijakan universitas dalam merancang program yang mendukung penguatan budaya organisasi yang konstruktif dan harmonis di kalangan mahasiswa.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam studi literatur, seperti keterbatasan akses terhadap beberapa sumber yang mungkin relevan dan kebutuhan untuk menyaring informasi yang berlebihan. Untuk mengatasi tantangan ini, peneliti menggunakan database akademik yang terpercaya dan melakukan pencarian yang sistematis untuk menemukan literatur yang paling relevan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis tetapi juga dapat menjadi acuan praktis bagi pihak universitas dalam menciptakan atmosfer akademik yang lebih produktif dan saling menghargai.

Temuan dan Analisis

Dalam penelitian ini, beberapa teori kunci akan digunakan untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap penyelesaian konflik di

kalangan mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. Teori-teori ini mencakup Budaya Organisasi, Gaya Penyelesaian Konflik, Keterikatan Sosial, dan Komunikasi Interpersonal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbagi menjadi tiga level: artefak, nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar. Artefak meliputi elemen-elemen yang dapat diamati, seperti simbol, struktur organisasi, dan kebijakan formal. Nilai yang diungkapkan mencerminkan keyakinan dan prinsip yang dianggap penting oleh anggota organisasi. Asumsi dasar adalah keyakinan yang tidak terucapkan dan sering kali tidak disadari, yang memengaruhi perilaku anggota. Dalam konteks UPI, budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat memfasilitasi penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif dan meningkatkan kolaborasi di antara mahasiswa.

Gaya Penyelesaian Konflik

Teori Gaya Penyelesaian Konflik yang dikembangkan oleh Thomas dan Kilmann (1974) mengidentifikasi lima gaya utama dalam penyelesaian konflik: kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi. Gaya kompetisi dicirikan oleh upaya untuk menang di atas yang lain, sementara kolaborasi berfokus pada mencari solusi yang saling menguntungkan. Kompromi melibatkan mencari jalan tengah, penghindaran berarti menghindari konflik, dan akomodasi adalah mengalah demi kepentingan pihak lain. Dalam konteks budaya organisasi, gaya penyelesaian konflik yang digunakan mahasiswa dipengaruhi oleh norma dan nilai yang ada. Budaya yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan penggunaan gaya kolaboratif, yang biasanya menghasilkan hasil yang lebih positif.

Keterikatan Sosial

Teori Keterikatan Sosial (*Social Identity Theory*) oleh Tajfel dan Turner (1986) menjelaskan bagaimana identitas kelompok memengaruhi interaksi antar individu. Dalam konteks mahasiswa, identitas sebagai bagian dari kelompok tertentu (misalnya, jurusan atau organisasi) dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan konflik. Mahasiswa yang merasa terhubung dengan kelompok yang kolaboratif cenderung lebih terbuka dalam menangani perbedaan pendapat. Ketika mahasiswa mengidentifikasi diri mereka dengan kelompok yang memiliki nilai-nilai positif, mereka lebih mungkin untuk berperilaku kooperatif dan menghindari konflik.

Komunikasi Interpersonal

Teori Komunikasi Interpersonal menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan yang sehat. Knapp dan Vangelisti (2005) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi. Dalam konteks penyelesaian konflik, komunikasi yang terbuka dan jujur memungkinkan mahasiswa untuk menyampaikan pandangan mereka dan mendengarkan perspektif orang lain. Lingkungan yang mendukung komunikasi dapat membantu mahasiswa merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan perbedaan secara konstruktif, sehingga memfasilitasi penyelesaian konflik yang lebih baik.

Dengan menggabungkan teori-teori ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi di UPI mempengaruhi gaya penyelesaian konflik yang digunakan oleh mahasiswa, serta bagaimana faktor-faktor seperti keterikatan sosial dan komunikasi interpersonal berkontribusi pada proses penyelesaian konflik di lingkungan akademik.

Universitas Pendidikan Indonesia memiliki 8 fakultas dan 71 program studi. Setiap program studi di Universitas Pendidikan Indonesia memiliki organisasi himpunan mahasiswa masing-masing. Jenis-jenis organisasi yang ada di Universitas Pendidikan Indonesia adalah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) REMA UPI yang berfungsi sebagai badan eksekutif keanggotaan didalamnya yaitu mahasiswa dari semua jurusan di Universitas, Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) REMA UPI yang berfungsi sebagai badan legislatif yaitu untuk mengawasi BEM REMA UPI, Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM) REMA UPI yang bertugas mengkoordinasikan seluruh kegiatan mahasiswa di tingkat universitas, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), SENAT yaitu organisasi fakultas, dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di himpunan pada setiap program studi di UPI. Pengorganisasiandapat terjadi melalui suatu metode pengelompokan dan distribusi kegiatan yang diharapkan oleh sebuah organisasi (Aliefiani Mulya Putri, Putri Maharani, S., and Nisrina 2022). Setiap organisasi pasti dilandasi dengan tujuan dan dari setiap anggota berperan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain tujuan, setiap organisasi pasti memiliki budaya dan ciri khas masing-masing. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang khas, yakni sekumpulan nilai, norma kepercayaan, kebiasaan, dan praktik yang diterapkan oleh para anggotanya. Budaya ini terbentuk dari latar belakang, visi, misi, serta tujuan organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai panduan dalam bertindak, membangun identitas, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan.

Pendidikan di Universitas memiliki ciri yang berbeda dari pendidikan dasar maupun menengah, salah satu perbedaan tersebut terletak pada tanggung jawab mahasiswa yang semakin penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan mereka (Rohiyatun & Menik 2020). Kalimat tersebut menegaskan bahwa di tingkat universitas, mahasiswa memiliki tanggung jawab yang lebih besar atas keberhasilan pendidikannya dibandingkan di pendidikan dasar atau

menengah. Hal ini karena pendidikan di universitas menuntut kemandirian, inisiatif, dan pengelolaan waktu dari mahasiswa untuk belajar, memahami materi, dan menyelesaikan tugas. Dosen lebih berperan sebagai fasilitator, sehingga mahasiswa harus aktif mencari pengetahuan, mengeksplorasi sumber belajar, dan mengembangkan kemampuan berpikir kritis secara mandiri. Dengan itu organisasi mahasiswa di Universitas Pendidikan Indonesia akan selalu hidup.

Pengembangan kemampuan mahasiswa ini dimungkinkan agar mereka dapat menentukan tempat yang dapat memperkuat potensi mereka, baik di bidang minat dan bakat, pengembangan kemampuan berpikir kritis dan penyelesaian masalah, serta peningkatan aspek spiritual mereka (Hardiansah 2019). Pendidikan di perguruan tinggi dirancang untuk membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan diri secara holistik. Mahasiswa diarahkan untuk menemukan lingkungan atau kegiatan yang mendukung penguatan potensi mereka seperti pada bidang minat dan bakat mahasiswa dapat mengeksplorasi dan mengembangkan keahlian atau passion mereka, misalnya melalui organisasi, komunitas, atau kegiatan ekstrakurikuler. Kemampuan berpikir kritis dan penyelesaian masalah Mahasiswa dilatih untuk menganalisis situasi, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah secara logis dan kreatif. Aspek spiritual mahasiswa juga diajak untuk meningkatkan kualitas moral, etika, dan spiritualitas, sehingga mampu menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki nilai-nilai kehidupan yang baik. Tujuan akhirnya adalah membentuk lulusan yang kompeten, mandiri, dan berkarakter, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam masyarakat.

Pada tahun 2023 terdapat permasalahan organisasi di Universitas Pendidikan Indonesia yang melibatkan satu jurusan dengan satu fakultas. Permasalahan ini muncul mulanya karena satu orang dari jurusan berinisial PS memberikan kritik pada fakultas berinisial FT dengan menggunakan bahasa yang tidak baik di platform X sehingga dapat menyinggung satu fakultas. Permasalahan ini selesai bukan dengan jumlah waktu sebentar, akan tetapi membutuhkan waktu yang lama sebab budaya penyelesaian konflik antara jurusan PS dan fakultas FT itu berbeda. Jurusan PS memiliki budaya penyelesaian konflik secara musyawarah dan dipertemukan orang yang bersangkutan, beda halnya dengan fakultas FT yang memiliki budaya penyelesaian konflik secara fisik. Permasalahan ini tidak mudah diselesaikan oleh kedua pihak dan sampai lah pada waktunya, kedua pihak jurusan PS dan fakultas FT membuat kesepakatan yaitu dengan *win-win solution*. *Negosiasi win-win solution* adalah proses di mana semua pihak yang terlibat dalam negosiasi mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan hasil yang baik bagi semua pihak, bukan hanya bagi salah satu pihak. Dalam negosiasi ini, setiap pihak berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing, sehingga menghasilkan situasi di mana tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Dengan adanya fenomena tersebut menyadarkan kita bahwa memahami budaya organisasi sangatlah penting. Budaya organisasi adalah salah satu aset tidak terlihat yang sangat vital karena berkaitan langsung dengan pencapaian hasil dalam organisasi. Karena itu, memiliki budaya organisasi yang solid sangat penting bagi kelangsungan organisasi (Zulfa Richa 2019). Kalimat tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan elemen penting yang tidak terlihat secara fisik tetapi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang solid menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperkuat kolaborasi antar anggota, dan memastikan bahwa semua individu bergerak ke arah yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, budaya organisasi yang kuat menjadi dasar bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Budaya organisasi memiliki beberapa elemen yaitu diantaranya nilai, norma dan pola komunikasi. Nilai merupakan prinsip atau keyakinan dasar yang menjadi panduan organisasi dalam bertindak dan membuat keputusan. Nilai ini mencerminkan apa yang dianggap penting oleh organisasi, seperti integritas, inovasi, atau kerja sama. Norma merupakan aturan atau pedoman tidak tertulis yang mengatur perilaku anggota organisasi. Norma ini membantu menciptakan keselarasan dalam cara anggota bertindak sesuai dengan nilai organisasi. Dan pola komunikasi merupakan Merupakan cara anggota organisasi berinteraksi dan bertukar informasi. Pola komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, membantu memastikan bahwa semua pihak terhubung dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Budaya organisasi berkaitan dengan keyakinan yang umum, prinsip-prinsip, dan aturan. Budaya organisasi adalah sumber keunggulan yang berkelanjutan dalam berkompetisi (Andhyka Poulana, 2018). budaya organisasi terdiri dari keyakinan bersama, prinsip-prinsip dasar, dan aturan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya ini membentuk cara organisasi bekerja dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebagai sumber keunggulan kompetitif, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan keunikan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi di antara anggota. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik tidak hanya membantu organisasi bersaing, tetapi juga menjaga keberlanjutan dan relevansinya di pasar atau bidang yang digeluti.

Memahami budaya organisasi secara utuh antar organisasi menjadi resolusi konflik yang baik untuk menyelesaikan permasalahan antar organisasi. Memahami budaya organisasi secara menyeluruh diantara sebagai organisasi adalah langkah krusial dalam menyelesaikan konflik yang mungkin muncul diantara mereka. Berikut urgensi memahami budaya organisasi secara menyeluruh:

Pemahaman Konteks dan Nilai

Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, yang mencerminkan nilai-nilai, norma dan cara kerja yang mereka anut. Dengan mengenali budaya organisasi lain, para pihak dapat memahami nilai-nilai yang mendasari keputusan dan tindakan yang diambil. Hal ini membantu menghindari asumsi yang keliru dan mengurangi kesalahpahaman yang sering kali menjadi sumber konflik.

Membangun Empati dan Kepercayaan

Ketika suatu organisasi berusaha memahami budaya organisasi lainnya, hal ini mencerminkan niat baik dan rasa hormat. Proses ini dapat meningkatkan empati dan membangun kepercayaan, elemen-elemen yang sangat penting dalam penyelesaian konflik.

Mengidentifikasi Titik Temu

Dengan memahami budaya masing-masing, organisasi dapat menemukan kesamaan yang bisa menjadi landasan untuk solusi bersama. Misalnya, jika kedua organisasi memiliki nilai yang sama terkait keberlanjutan, mereka dapat mengarahkan perhatian pada tujuan tersebut, sehingga memudahkan terjalinnya kerjasama yang lebih baik.

Menghindari Pendekatan yang Seragam

Pendekatan resolusi konflik yang seragam sering kali tidak efektif karena mengabaikan perbedaan kultur atau budaya. Dengan memahami budaya organisasi, solusi diusulkan dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing pihak, menjadikan lebih efektif dan diterima.

Memfasilitasi Komunikasi yang Efektif

Budaya organisasi mempengaruhi cara komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Dengan memahami preferensi komunikasi suatu organisasi, apakah lebih formal atau informal, keputusan kolektif dapat disampaikan dengan cara yang lebih diterima oleh semua pihak.

Meningkatkan Kerjasama Jangka Panjang

Penyelesaian konflik yang menghormati budaya masing-masing tidak hanya memberikan solusi untuk masalah yang ada, tetapi juga membangun fondasi bagi kerjasama yang lebih erat dan harmonis di masa depan.

Dengan memahami budaya organisasi secara menyeluruh, pihak-pihak yang berseteru tidak hanya mampu menyelesaikan konflik, tetapi juga membuka peluang untuk memperkuat hubungan kerjasama dan menciptakan sinergi yang lebih baik. Hal ini pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja saling menghargai dan mendukung pertumbuhan bersama. Maka memahami budaya

organisasi lain dapat menjadi resolusi konflik yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan antar organisasi.

Kesimpulan

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) memiliki struktur organisasi yang beragam dan budaya organisasi yang unik, keduanya sangat penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan mahasiswa. Dengan 8 fakultas dan 71 program studi, setiap himpunan mahasiswa di UPI memiliki organisasi tersendiri, didukung oleh berbagai badan, seperti BEM REMA UPI, DPM REMA UPI, MPM REMA UPI, UKM, dan senat fakultas. Organisasi-organisasi ini membantu mahasiswa mengembangkan potensi diri, baik dalam bidang akademik, minat bakat, maupun aspek spiritual.

Budaya organisasi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan dan membantu menyelesaikan konflik. Konflik antara jurusan PS dan fakultas FT pada tahun 2023 menunjukkan betapa pentingnya memahami perbedaan budaya organisasi dalam proses resolusi, sehingga akhirnya dapat diselesaikan melalui negosiasi win-win solution. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang solid dapat menciptakan lingkungan kolaboratif dan produktif.

Budaya organisasi melibatkan nilai, norma, dan pola komunikasi yang menjadi pedoman perilaku anggotanya. Pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi lain memungkinkan organisasi untuk membangun empati, mengidentifikasi titik temu, dan menciptakan komunikasi yang efektif, sehingga menghasilkan solusi konflik yang berkelanjutan. Resolusi yang menghormati budaya masing-masing tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga memperkuat hubungan kerja sama untuk masa depan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di UPI menjadi aset strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan mahasiswa dan keberhasilan organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Memahami budaya organisasi secara menyeluruh adalah langkah esensial untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan konflik, dan menciptakan sinergi yang lebih baik.

UPI perlu mengadakan pelatihan atau seminar rutin untuk membangun kesadaran mahasiswa akan pentingnya budaya organisasi. Kegiatan ini dapat mencakup berbagai topik, seperti perbedaan nilai, norma, dan pola komunikasi antarorganisasi yang ada di kampus. Dengan memahami budaya organisasi, mahasiswa dapat lebih menghargai keberagaman yang ada dan menyadari bagaimana budaya tersebut mempengaruhi interaksi mereka sehari-hari. Selain itu, pelatihan semacam ini juga dapat memperkuat rasa identitas dan kebersamaan di kalangan mahasiswa, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh ketidakpahaman atau perbedaan perspektif. Memfasilitasi diskusi terbuka tentang budaya organisasi juga akan memberikan mahasiswa kesempatan untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama

lain, sehingga menciptakan lingkungan akademik yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Selain itu, perlu dikembangkan mekanisme penyelesaian konflik yang adaptif di UPI, misalnya melalui forum diskusi lintas organisasi dengan mediasi dari pihak yang netral. Forum semacam ini dapat menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengungkapkan pendapat dan menyelesaikan perbedaan secara konstruktif. Dengan adanya mediasi, proses penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan lebih objektif, mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam konflik yang bersifat emosional. Selain itu, forum ini juga dapat berfungsi sebagai platform untuk membangun keterampilan negosiasi dan komunikasi antar mahasiswa, yang sangat penting dalam dunia profesional. Dengan menyediakan ruang bagi mahasiswa untuk berdialog, UPI tidak hanya membantu mereka menghadapi konflik yang ada, tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan di masa depan.

Dibutuhkan pula pola komunikasi yang lebih efektif, baik formal maupun informal, antarorganisasi di UPI. Membangun saluran komunikasi yang jelas dan terbuka antara berbagai organisasi mahasiswa akan meningkatkan pemahaman dan kolaborasi antara pihak-pihak yang berbeda. Misalnya, mengadakan pertemuan rutin antar organisasi yang melibatkan pemimpin dari masing-masing kelompok dapat membantu meredakan ketegangan dan memastikan bahwa semua suara didengar. Selain itu, penggunaan platform digital untuk komunikasi, seperti grup media sosial atau forum online, dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berinteraksi secara lebih fleksibel dan responsif. Dengan cara ini, mahasiswa akan lebih mudah berbagi informasi, ide, dan sumber daya, sehingga menciptakan sinergi yang lebih baik antar organisasi di kampus.

Terakhir, budaya organisasi setiap organisasi mahasiswa di UPI perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa nilai, norma, dan praktiknya tetap relevan dan selaras dengan visi serta misi universitas. Proses evaluasi ini dapat melibatkan survei atau wawancara dengan anggota organisasi untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan aspek budaya yang perlu ditingkatkan. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, UPI dapat memastikan bahwa budaya organisasi yang ada mendukung pengembangan mahasiswa dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Hasil evaluasi juga dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan dan program baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, serta memperkuat kerjasama antara organisasi mahasiswa dan pihak universitas. Melalui pendekatan ini, UPI dapat terus beradaptasi dengan perubahan dan memastikan bahwa setiap organisasi dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Daftar Pustaka

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., and Nisrina, G. 2022. "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):286-299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.
- Arksey, H., and L. O'Malley. 2005. "Scoping Studies: Towards a Methodological Framework." *International Journal of Social Research Methodology* 8(1):19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>.
- Braun, V., and V. Clarke. 2019. "Reflecting on Reflexive Thematic Analysis." *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health* 11:589-597.
- Hardiansah, M. F. 2019. "Hubungan Keaktifan Berorganisasi dan Budaya Organisasi dengan Prestasi Akademik Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Periode 2017." *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan* 3(1):47-54. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v3n1.p47-54>.
- Grant, M. J., and A. Booth. 2009. "A Typology of Reviews: An Analysis of 14 Review Types and Associated Methodologies." *Health Information and Libraries Journal* 26(2):91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>.
- Karim Putera, Andhyka Poulana, and Alini Gilang. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung." *eProceedings of Management* 5(1). Telkom University.
- O'Leary, Zina. 2017. *The Essential Guide to Doing Your Research Project*. 3rd ed. London: SAGE Publications Ltd.
- Rahmawati, Zulfa Richa, Debby Andrian Ady Mahardika, and Djoko Poernomo. 2019. "Implementasi Budaya Organisasi: Problema dan Solusinya." *Journal of Business Studies* 4(1). (<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta>).
- Rohiyatun, Baiq, and Menik Aryani. 2020. "Peran Ketua Program Studi dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa melalui Kegiatan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS)." *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 4(4):441-448. (<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>).