

**SEMINAR DAN WORKSHOP MANAJEMEN KONFLIK UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI PADA PROGRAM PELATIHAN
SELEKSI CALON KARYAWAN PRA-ALUMNI
(PP-SCKPA) ANGKATAN XIX / 2024**

**T. Nurhaida, S.E., M.Si.¹, Dr. Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.²,
Edward Dolmer Panggabean, S.Pd., M.Pd.³,
Dr. Immanuel Edy Suranta Sebayang, S.E., M.M., M.A.⁴**
t.nurhaida@gmail.com, afridays2904@gmail.com,
edwardpanggabean16@gmail.com, packimmanuel88sby@gmail.com

^{1,3,4} Politeknik Mandiri Bina Prestasi

² Universitas Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAKSI

Pembekalan Pra-Alumni berupa Program Pelatihan Seleksi Calon Karyawan Pra-Alumni (PP-SCKPA) Angkatan XIX / 2024 telah berjalan baik. Tahun ini kegiatan dijalankan lebih cepat dan rapih sehingga pencapaian lebih baik. Target peserta kegiatan dinaikkan dari 100 orang peserta menjadi 120 orang pra-alumni; sesuai arahan Ketua Dewan Pembina Yayasan dan kesepakatan pada Notulen Rapat Kerja Nasional. Terjadi pencapaian 116 orang pra-alumni yang tertarik mengikuti sebanyak 96,67% (dari target 120 orang). Kegiatan dimulai pada hari Kamis 23 hingga Sabtu, 25 Mei 2024. Interesting topic diadakan pada hari kedua; Jumat 24 Mei 2024, “Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Motivasi” – pada hari kedua sesi ketiga. Program ini dikoordinir oleh Saudara Willem Asean merupakan Ketua Bidang Sumberdaya Manusia pada Pembekalan Pra Alumni tahun 2023 – ini menjadi tantangan dan pengalaman yang menarik bagi Willem. Yayasan Alumni bekerjasama dengan Lembaga Narwastu, demi mensukseskan kegiatan yang berlangsung selama tiga hari, melibatkan para dosen yang memiliki wawasan manajerial khususnya Manajemen Konflik. Peserta terdiri dari 29 orang pria dan 87 orang wanita dari sekitar 17 jurusan dan program studi dari beberapa kampus. Dari penilaian pre test diperoleh nilai rata-rata sebesar 68,72 point dan setelah pemberian seminar dan workshop maka nilai post test mengalami peningkatan menjadi 86,82 point. Ini menunjukkan topic tersebut menarik dan memberikan dampak yang signifikan atau berhasil. Kegiatan ini dilakukan lebih awal beberapa bulan – dengan berbagai pertimbangan dan persiapan yang lebih kompleks – melibatkan alumni nasional dan internasional secara virtual melalui aplikasi zoom meeting.

Kata kunci : *seminar, workshop, manajemen konflik, motivasi, pra-alumni.*

Pendahuluan

Pengabdian Kepada Masyarakat ini dijalankan berupa Seminar dan Workshop bagi Calon Karyawan Pra-Alumni menjadi Program Nasional yang melibatkan Alumni bahkan secara Internasional. Nasional secara subsidi pendanaan dan Internasional dalam melibatkan para alumni yang memiliki kompetensi di berbagai bidang. Team pada hari kedua sesi ketiga khusus menangani: Memahami dan menerapkan Manajemen Konflik di Dunia Kerja sehingga di area kerja mitra yang merupakan Pra-Alumni tidak kesulitan bahkan lebih terbiasa menghadapi konflik secara asertif di area kerjanya. Sehingga karyawan memberikan

elayanan yang terbaik agar memberikan rasa puas (Sebayang, 2019) sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan meningkatkan peluang karier dan nantinya dapat menduduki posisi yang penting.

1. Analisis Situasi Mitra

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yang mitranya merupakan pra-alumni dalam kegiatan ini, ada pada situasi:

- Para mahasiswa di tingkat dan semester akhir.
- Mereka dari berbagai program studi: eksak dan non eksak.
- Mitra merupakan mahasiswa vokasi yang telah cukup banyak mengikuti praktik.

- Pembelajaran yang mereka miliki kurang ekstrim dalam konflik dan pembahasan dan penyelesaian konflik tidak tuntas atau masih kurang praktis.
- Mereka kurang diperkaya dengan mentor dari berbagai bidang ilmu dan pengalaman *reality*.
- Ditemukan 78% mitra atau sebanyak 89 dari 116 orang mitra peserta tidak mengikuti organisasi selama dua semester akhir; ini merupakan *poor experience*. Jumlah ini terbilang banyak.

2. Permasalahan Mitra

Permasalahan yang terdapat pada mitra pralumni ini, berupa:

- Mitra minim terlibat dalam organisasi, kurang banyak pengalaman praktis.
- Jarang menghadapi konflik baik secara personal maupun organisasi.
- Kurang paham pentingnya menghadapi konflik.
- Kurang mengetahui seni menangani dan menyelesaikan konflik.
- Lebih memilih menghindari konflik baik di ruangan kelas, keluarga dan masyarakat.
- Mitra secara umum aktif dalam bekerja namun minim dalam komunikasi khususnya dalam konflik dan penataannya sehingga menimbulkan peluang.

3. Solusi Yang Ditawarkan

Sebagai unsur yang paling dominan sumberdaya manusia akan selalu menjadi perhatian yang sangat penting. Sekalipun terkadang kelihatannya seperti mengalami kondisi *vacum* namun secara mendadak dapat mengalami lonjakan yang luar biasa (Sebayang, 2024), karenanya ada beberapa solusi yang ditawarkan dalam Seminar dan Workshop Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Motivasi ini, yakni :

- Memberikan pemahaman terhadap mitra tentang pentingnya terlibat dalam suatu organisasi secara intens.
- Memberi pemahaman pentingnya berhadapan dengan konflik baik secara personal maupun organisasi.
- Memberikan pemahaman pentingnya menghadapi konflik.
- Memberikan pemahaman kerugian yang dapat muncul ketika menghindari konflik.
- Memberikan pemahaman pentingnya mengetahui seni menangani dan menyelesaikan konflik.
- Memberikan pemahaman point penting memi-

lih menghadapi konflik baik di ruangan kelas, keluarga dan masyarakat.

- Memberikan pemahaman pentingnya aktif dalam bekerja apalagi dalam komunikasi dan bentuk komunikasi lisan dan tulisan.
- Memberikan pemahaman pentingnya Komunikasi dalam bentuk Laporan merupakan hal yang penting dalam menyelesaikan konflik.
- Memberikan pemahaman pentingnya menata komunikasi sehingga menimbulkan peluang.
- Memberikan pemahaman pentingnya sikap sosial positif untuk membangun kekuatan dalam menyelesaikan, menekan konflik dan membangun *team work* yang baik.
- Memberikan pemahaman pentingnya mengetahui sumber, gejala, dan proses terjadinya konflik.
- Memberikan pemahaman bahwa perubahan karier dapat menjadi awal proses terjadinya konflik.
- Memberikan pemahaman dalam mengidentifikasi tahapan bagaimana terjadinya konflik dan dampak konflik dalam organisasi. Memberikan pengertian dalam mengarahkan konflik sehingga tetap merupakan kondisi komunikasi yang baik. Menggambarkan cara mengelola perubahan organisasi. Strategi manajemen perubahan dan pengembangan organisasi. Mengelola konflik dan kreativitas organisasi menjadi sarana *decision maker* (Sebayang, 2021).

Sambil persiapan dilakukan secara intens, solusi program ini terus dipantau untuk dapat dicapai bahkan sedapat mungkin terus ditambahkan, ditingkatkan atau diperbaharui.

4. Target dan Luaran

Salah satu tantangan dalam pengembangan Sumberdaya Manusia adalah mengelola: Perkembangan Kompetensi yang relevan: Beberapa pekerjaan memerlukan keterampilan yang terus berkembang. Menyediakan pelatihan yang relevan untuk mengembangkan keterampilan ini dapat menjadi tantangan, terutama dalam industri yang berubah dengan cepat (Sebayang, 2023).

Target dan luaran atau hasil yang diharapkan dari Seminar dan Workshop Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Motivasi ini, yakni:

Mitra diharapkan dapat memahami pentingnya terlibat dalam suatu organisasi secara intens, dapat menghadapi konflik baik secara

personal maupun secara organisasi, dapat memahami pentingnya menghadapi konflik, dapat memahami kerugian yang muncul ketika menghindari konflik, dapat memahami pentingnya mengetahui seni menangani dan menyelesaikan konflik, dapat memahami point penting lebih memilih menghadapi daripada menghindari konflik baik di ruangan kelas, keluarga dan masyarakat, dapat memahami pentingnya secara umum aktif dalam bekerja apalagi dalam komunikasi baik lisan dan tulisan, dapat memahami pentingnya Komunikasi dalam bentuk Laporan merupakan hal yang penting dalam menyelesaikan konflik, dapat memahami pentingnya sikap sosial yang positif untuk membangun kekuatan dalam menyelesaikan dan menekan konflik dan membangun *team work* yang baik, mendapatkan pemahaman terhadap mitra pentingnya mengetahui sumber, gejala, dan proses terjadinya konflik, dapat memahami bahwa perubahan karier dapat menjadi awal proses terjadinya konflik. Agar pemuda-pemudi semakin memahami arti pentingnya komunikasi; agar konflik yang ada dapat berkurang atau dialihkan. Agar dapat memahami bagaimana menata konflik. Agar rasa sosial dalam berorganisasi itu dibangun menjadi kuat. Agar dapat memahami sumber-sumber, gejala, dan proses terjadinya konflik. Agar pemuda-pemudi karang taruna tau cara mengelola dan kreatif dalam perubahan organisasi dan konflik. Agar pemuda-pemudi dapat memahami identifikasi tahapan konflik dan dampak konflik dalam berorganisasi (Sebayang, 2021).

Luaran tersebut adalah target yang ingin dicapai sedapat mungkin, sehingga terus-menerus dipantau oleh para Team Mentor.

5. Metode Pelaksanaan

Metode persiapan hingga pelaksanaan Seminar dan Workshop Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Motivasi ini, adalah sebagai berikut:

- Rabu, 7 Februari 2024 Yayasan Alumni memberikan undangan tiga bulan sebelum kegiatan kepada Lembaga LPLKSU Narwastu.
- Jumat, 9 Februari 2024 Lembaga Narwastu mengadakan lobby untuk meminta kesediaan para Dosen Akademisi yang menjadi Team Mentor pelaksana Seminar dan Workshop.
- Pada hari Jumat, 24 Mei 2024 yakni pada hari Kedua sesi ketiga – Team Mentoring

menjalankan tugas yakni: T. Nurhaida, S.E., M.Si., Dr. Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si., Edward Dolmer Panggabean, S.Pd., M.Pd., Dr. Immanuel Edy Suranta Sebayang, S.E., M.M., M.A.

- Team mentoring memberikan Seminar dan Workshop terkait: organisasi, pengetahuan menghadapi konflik baik secara personal maupun secara organisasi, seni menangani dan menyelesaikan konflik, bagaimana menghadapi konflik baik di ruangan kelas, keluarga dan masyarakat, tetap aktif dalam bekerja dan berkomunikasi khususnya dalam konflik dan menatanya sehingga menimbulkan peluang.

Rancangan Biaya dan Sumber Pendapatan

Pengabdian Kepada Masyarakat ini merupakan kegiatan yang diadakan pada: Hari / tanggal Jumat 24 Mei 2024. (Mulai dari hari Kamis 23 Mei hingga Sabtu, 25 Mei 2024). Momentum kegiatan: Hari Kedua sesi Ketiga. Tempat: Retreat Centre GBKP Sibolangit). Sumber dana: Swadaya kerjasama dari Yayasan Alumni, Lembaga Narwastu, para donatur, sponsorship alumni dan kontribusi peserta. Total dana: Rp. 142.000.000,- (seratus empat puluh dua juta rupiah) selama tiga hari.

6. Hasil dan Luaran

Adapun luaran atau hasil yang dicapai dari Pengabdian Masyarakat ini bagi mitra yakni:

- Hasil test mitra secara angka. Mitra peserta mengalami peningkatan pemahaman. Point pre test 68,72 point dan setelah pemberian seminar dan workshop mengenai pentingnya Manajemen Konflik maka nilai post test mengalami menjadi 86,82 point.
- Mitra paham pentingnya terlibat dalam suatu organisasi secara intens,
- Mitra dapat berhadapan dengan konflik mulai dari hal yang sederhana baik secara personal maupun secara organisasi,
- Mitra paham kerugian yang timbul ketika menghindari konflik dan memahami pentingnya menangani dan menyelesaikan konflik,
- Mitra memahami point penting lebih memilih menghadapi daripada menghindari konflik; baik di ruangan kelas, organisasi, keluarga dan masyarakat,
- Mitra memahami pentingnya secara umum aktif dalam bekerja apalagi dalam komunikasi

dan bentuk-bentuk komunikasi lisan dan tulisan,

- Mitra paham berkomunikasi dalam bentuk Laporan merupakan hal yang penting dalam menyelesaikan konflik,
- Mitra memahami pentingnya sikap sosial yang positif untuk membangun kekuatan dalam menyelesaikan dan menekan konflik dan membangun team work yang baik,
- Mitra paham dan mengetahui sumber, gejala, dan proses terjadinya konflik,
- Mitra memahami perubahan karier dapat menjadi awal proses terjadinya konflik.
- Mitra memahami arti pentingnya komunikasi sehingga konflik yang ada dapat berkurang atau dialihkan.
- Mitra memahami cara menata konflik.
- Mitra dapat menjaga rasa sosial dalam berorganisasi sehingga menjadi kuat.

Banyak lagi hal positif yang merupakan hasil atau luaran yang ditemukan pasca Seminar dan Workshop dilaksanakan. Begitu juga dapat dilihat bahwa mitra pra-alumni cukup responsif ketika memberikan jawaban dan menyampaikan pendapatnya di waktu sesi tanya jawab.

Dokumentasi Kegiatan



Suasana Seminar dan kehadiran peserta di Gedung Utama



Kata Sambutan dari Panitia pelaksana (PP-SCKPA) ANGKATAN XIX / 2024



Kondisi kehadiran peserta saat Seminar dan Workshop.



Salah satu proses Workshop: Seorang peserta menjadi rulemode Manajemen Konflik dalam komunikasi dan tanya jawab.



Foto bersama di Aula Utama: Panitia, Team Mentoring dan Ketua Dewan Pembina Yayasan Alumni: Dr. Immanuel E. S. Sebayang, SE. MM. MA.

7. Kesimpulan

Dari Pelatihan Online yang telah terlaksana ini dapat ditarik kesimpulan, yakni:

- Topik Seminar Manajemen Konflik sangat menarik bagi mitra apalagi dikemas dengan model Workshop. Mitra menyadari bahwa dalam setiap aspek kehidupan pasti mengalami konflik dan menyatakan sangat membutuhkan ilmu dan pengalaman manajemen konflik hingga juga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.
- Mitra menyadari bahwa perbedaan pendapat bukan merupakan konflik namun pengayaan dalam komunitas / organisasi.

- Mitra semakin termotivasi dan kreatif dalam berorganisasi.

8. Saran

Sekalipun Seminar dan Workshop ini berhasil, ada beberapa saran yang perlu diperhatikan, yakni:

- Baik Panitia dan Peserta pasti membutuhkan warna baru, metode baru dalam penyampaian topik Manajemen Konflik, karenanya hal tersebut perlu diperhatikan.
- Team Mentor telah menjalankan tugasnya dengan baik, untuk pelaksanaan PP-SCKPA Angkatan XX / 2025 dapat melakukan pengayaan dengan cara menggunakan Alumni yang telah sukses di bidangnya masing-masing sehingga contoh real semakin diperoleh mitra.
- Panitia yang disusun tetap secara nasional sehingga lebih cepat cara kerjanya.

Mulia Mandiri.

Sebayang, Immanuel Edy Suranta, 2024. *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pangkalpinang, CV. Science Techno Direct.

Daftar Pustaka

- Hendricks, William, 2000. *Bagaimana Mengelola Konflik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kirom, H. Bahrul, 2009. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Bandung, Pustaka Reka Cipta.
- Kusnadi, 2001, *Teori dan Manajemen Konflik (Tradisional, Kontemporer, dan Islam)*, Malang, Taroda.
- Michael, Armstrong., 2004, *Performance Management*, alih bahasa Toni Setiawan, Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Pace R. Wayne dan Don F. Faules, 1998, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Rosdakarya.
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta, 2019. *Pengaruh Service Excellence Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Pembantu USU*, Medan, Jurnal Ilmiah Skylandsea.
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta, 2021. *Pelatihan Online Kepada Karang Taruna "Manajemen Konflik Untuk Decision Maker Yang Baik"*, Medan, Abdimas Mandiri – Jurnal Pengabdian pada Masyarakat, (Volume 1 No. 2 - November 2021)
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta, 2023. *Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Batam, Yayasan Cendikia