

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, pada faktor perbedaan persepsi, ditemukan bahwa Informan D memandang perbedaan persepsi dalam konotasi negatif, sebagai suatu konflik internal yang membutuhkan peran Pradana sebagai penengah. Namun, Informan D merasa kecewa karena Pradana Amborowati merupakan sosok pemimpin yang egois dan kurang terbuka dalam menyelesaikan masalah organisasi. Informan T melihat Ambalan secara umum sebagai organisasi yang masih jauh dari ideal, hal itu disebabkan oleh pertentangan dan konflik internal yang ada. Informan T menilai komunikasi antar anggota Dewan ambalan sangat buruk, dengan penurunan intensitas komunikasi seiring berjalannya waktu.

Pada faktor keterbatasan sumberdaya, Informan T juga menyoroti kekurangan dalam sumber daya, terutama dalam hal keuangan dan fasilitas, yang dipengaruhi oleh ketidakpedulian dari pihak sekolah. Sementara itu, Informan S memiliki pandangan yang lebih positif mengenai keuangan dan fasilitas ambalan, Informan S berpendapat bahwa sumber dana organisasinya berasal dari kas anggota dan dana simpanan ambalan, meskipun masih terdapat masalah dalam pengumpulan uang kas. Informan D, sebaliknya, menilai bahwa sumber daya manusia di Ambalan merupakan kekuatan utama organisasi, sementara kekurangan ada pada fasilitas dan dukungan administratif dari sekolah. Informan D menunjukkan ketergantungan pada sistem administratif yang belum mendukung.

Dalam hal departemenisasi dan spesialisasi, Informan S menjelaskan struktur organisasi Ambalan yang terdiri dari sembilan jabatan, dengan kebutuhan saling ketergantungan antar jabatan untuk menjalankan tugas. Namun, terdapat ketidaksepakatan dalam spesialisasi, terutama dalam hal evaluasi kinerja, yang seringkali dilakukan oleh Dewan yang tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang tersebut, yang menyebabkan konflik dan berkurangnya keharmonisan antar Dewan ambalan dan anggota ambalan. Sedangkan Informan D dan Informan T memiliki kesamaan pandangan. Dalam hal spesialisasi, evaluasi bulanan dilakukan secara bergantian oleh para Dewan Ambalan untuk mengkritisi dan mengevaluasi anggota lainnya. Namun, hanya Litev satu-satunya departemen yang memiliki keahlian khusus dalam evaluasi kinerja. Akibatnya, seringkali terjadi pelanggaran etika dalam evaluasi, yang berdampak pada berkurangnya rasa hormat dan keharmonisan antara anggota Ambalan.

Dalam faktor interdependensi, ketiga informan sepakat bahwa interdependensi antar departemen dalam struktur Ambalan sangatlah kuat, dengan setiap departemen bergantung pada departemen lain untuk menjalankan tugasnya. Informan D dan T menyoroti masalah terkait kekurangan anggota di departemen tertentu, seperti Binbang, yang mengakibatkan penambahan beban kerja pada departemen lain seperti Kerani. Hal tersebut berdampak pada penurunan kondusifitas kinerja Dewan ambalan.

Terkait faktor hubungan kewenangan, Informan D menjelaskan bahwa Pradana memiliki kewenangan tertinggi dalam Ambalan, dan sistematika pemilihan jabatan Dewan yang bergantung pada keputusan Pradana yang baru dilantik, membuka kemungkinan terjadinya nepotisme dalam organisasi. Informan S menilai

sistem pengambilan keputusan dalam jabatan adalah egaliter melalui voting, berbeda dengan pandangan Informan T tentang dominasi Pradana.

Dalam aspek peran dan harapan, Informan D merasakan ketidakpuasan karena dukungan administratif yang tidak memadai dari Pihak sekolah, sementara Informan S dan T lebih optimis mengenai masa depan Ambalan, dengan harapan adanya perbaikan dan komunikasi yang berjalan lebih baik antara Dewan ambalan dan anggota ambalan di tiap angkatan.

Pada faktor Ambiguitas yurisdiksi, Informan T mengidentifikasi masalah ambiguitas di rapat Dewan, di mana Litev, yang seharusnya bertanggung jawab dalam evaluasi kinerja, hanya berperan sebagai pembuka forum sementara Pradana melakukan evaluasi tanpa keterlibatan Litev samasekali. Berbeda dengan Informan T, Informan S dan Informan D tidak banyak membahas terkait ambiguitas wewenang, namun menegaskan bahwa pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab telah dipahami dengan jelas. Ambalan menghadapi berbagai tantangan terkait kepemimpinan, komunikasi, sumber daya, dan struktur organisasi yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Masalah seperti keputusan sepihak, kekurangan sumber daya, spesialisasi yang tidak efektif, dan ambiguitas kewenangan harus ditangani untuk meningkatkan kinerja dan keharmonisan internal dalam organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu:

1. Bagi Dewan ambalan Malowopati-Amborowati SMA N 2 Bae Kudus, ada baiknya untuk lebih meningkatkan keterbukaan komunikasi dan perbaikan metode evaluasi kinerja ambalan.
2. Bagi Pembina pramuka dan Pihak Kesiswaan SMA N 2 Bae Kudus sebaiknya lebih memperhatikan aktifitas dan perkembangan Siswa pengurus ekstrakurikuler sekolah.

Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini kedepan diharapkan ada kajian-kajian yang lebih mendalam tentang manajemen konflik organisasi.

