



Manajemen Organisasi Kerukunan Anak Ende (Kae Ntt Mataram) Dalam Membangun Kerukunan Antar Pemuda Ende Di Mataram

Aditya Chandra Sulaiman ^{1*}

¹Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, Indonesia

*Correspondence: 170305020.mhs@uinmataram.ac.id

Article Info

Article history

Received : February 10, 2026

Accepted : March 2, 2026

Published : March 30, 2026

Keywords

KAE NTT-Mataram; Kerukunan
Manajemen Organisasi

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Organisasi Keharmonisan Anak Ende (KAE NTT-Mataram) dalam membangun keharmonisan di kalangan pemuda Ende di Mataram. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memfokuskan pada dua isu, yaitu: (1) Apa Strategi KAE dalam Merancang Program Keharmonisan di Kalangan Pemuda Ende di Mataram? (2) Bagaimana Kontribusi KAE dalam Memecahkan Masalah yang Melibatkan Pemuda Ende di Kota Mataram? Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan sosiologis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun pengecekan validitas data dalam penelitian ini, digunakan ketekunan pengamat, kecukupan referensi, dan triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan adalah dengan merancang program kerja. Program kerja yang dirancang harus sesuai dengan bidang-bidang di KAE NTT-Mataram termasuk: Keramahtamahan (Sektor Hubungan Masyarakat), Pengenalan Organisasi dan Orientasi Diskusi (Sektor Kemahasiswaan), PORSENI (Sektor Olahraga), program kerja ini paling banyak diminati oleh anggota KAE di mana setiap anggota mengambil bagian dalam program ini sehingga strategi yang dirancang oleh manajemen KAE untuk menjaga dan membangun keharmonisan dapat berjalan dengan baik.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Format Manajemen organisasi adalah suatu cara mengatur, mengikuti mengelola, mengevakuasi, mengkoordinir suatu wadah atau lembaga yang memiliki visi dan misi yang sama (Kaehler, 2022). Organisasi merupakan kumpulan orang-

orang yang bekerjasama dan diikat oleh ikatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi diharapkan dalam mencapai tujuannya berjalan sevara efektif dan efisien (Sun & Jung, 2024). Efektifnya suatu organisasi diukur dari tingkat sejauh mana ia berhasil mencapai tujuannya, sedsangkan efisiensi organisai dilihat dari jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilakn out put berkaitan erta dengan tujuan organisai (Parks, 2024).

Sejak dulu manusia melalui organisasi-organisasi yang dibentuk, berupaya untuk terus menerus untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, maupun efektifitas, dalam rangka upaya mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Darmawan, 2024). Manusia sudah mengetahui bahwa manusia sebagai individu mengalami keterbatasan-keterbatasan dalam hal melaksanakan pencapaian sasaran-sasarannya. Untuk itu manusia sudah menyadari sejak awal bahwa ia harus bekerja sama dengan individu-individu lainnya guna melaksanakan pencapaian sasaran-sasaran yang secara individual yang mungkin dicapainya.

Organisasi merupakan suatu terkoordinasi yang terdiri setidaknya dari dua orang, berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Darmawan, 2024). Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain (Mishra, 2022). Bila satu bagian terganggu maka akan ikut berpengaruh pada bagian lain. Suatu organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya dan untuk saling membantu dalam mencapai tujuan masing-masing. Setiap manusia perlu mempelajari organisasi karena organisasi merupakan suatu alat atau sarana dalam pencapaian tujuan (Barattucci & Mugnano, 2020).

Sebuah organisasi dapat terbentuk karna dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dengan meperwujudkan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat (Patel, 2021). Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaanya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi yang baik. Hal ini juga juga dirasakan bagi organisasi KAE NTT-Mataram, organisasi daerah yang merupakan salah satu contoh organisasi ekstra kampus yang mempunyai aktivitas organisasi dibidang kedaerahan (paguyuban). Paguyuban sendiri merupakan sebuah bentuk organisas informal yang memiliki rasa cinta asih persaudaraan, menghayati solidaritas, toleransi dan prinsip yang dalam memanfaatkan segala perbedaan untuk mencapai tujuan bersama dimana para anggotanya diikat oleh hubungan batin yang murni, bersifat alamiah, serta sehati-sejiwa. Biasanya organisasi paguyuban ini beranggotakan sekumpulan mahasiswa yang berasal dari daerah yang sama dan memiliki tujuan organisasi yang sama.

Islam memiliki ajaran tentang kerukunan yang merupakan salah satu aktualisasi dari doktrin tassamuh (toleransi), nilai-nilai toleransi dan kerukunan dalam Islam dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu kesadaran adanya Allah Swt., persaudaraan dan sikap hidup yang mencerminkan kerukunan, Islam juga begitu menganjurkan manusia untuk menjaga persaudaraan dan menyambung

silaturahmi yang baik agar terciptanya kehidupan yang rukun dan damai (Peart & Reid, 2025).

Kerukunan anak Ende merupakan organisasi yang dibentuk oleh mahasiswa dan mahasiswi yang berasal dari Kota Ende Nusa Tenggara Timur (NTT) yang sedang mengenyam pendidikan di Kota Mataram, organisasi ini merupakan organisasi peguyuban (persaudaraan) bagi mahasiswa yang berasal dari Kota Ende yang berada di Kota Mataram. Organisasi kerukunan anak Ende (KAE NTT-Mataram) dibentuk pada tahun 2003 pada awal Desember atas inisiatif mahasiswa yang berasal dari Kota Ende. Tujuan utama dari pembentukan organisasi ini adalah untuk merangkul, menjaga persaudaraan antara sesama mahasiswa yang berasal dari Kota Ende. Sehingga walaupun berasal dari kampus yang berbeda, tempat tinggal yang berbeda, agama yang berbeda namun mahasiswa yang berasal dari Kota Ende tetap menjaga komunikasi, silaturahmi sehingga tercapai kerukunan bagi sesama mahasiswa yang menuntut ilmu di tanah rantau (Sachan et al., 2025).

Di organisasi KAE NTT-Mataram juga banyak mengadakan kegiatan di setiap tahunnya, mempererat persaudaraan dengan berbagai kegiatan keilmuan, kerohanian, seni, serta olahraga, dengan program-program ini bisa menarik perhatian dan rasa ingin tau untuk belajar bersama dan silaturahmi, Namun ada saja kekurangan saat mengadakan kegiatan, banyak program-program yang terlaksanakan namun kurang maksimal dan bahkan ada program yang tidak terlaksanakan sama sekali, tidak hanya itu terkadang terjadinya konflik satu sama lain saat mengadakan kegiatan tersebut, sering terjadi kesalahpahaman antara anggotanya ataupun dengan sesama pengurus (Davis et al., 2024).

Pentingnya manajemen untuk suatu organisasi di sini pentingnya adanya peran pemimpin atau pengatur dan anggotanya yang akan diatur, selain itu manajemen juga bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi yang dibentuk (Sackmann, 2021). Namun faktanya sebagai organisasi persaudaraan atau yang lebih sering disebut organisasi peguyuban, mahasiswa kerukunan anak ende (KAE) dalam manajemen organisasinya belum dapat menjalankan manajemen organisasi yang baik untuk mencapai kerukunan dalam peguyuban persaudaraan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh ketua maupun pengurus organisasi seperti diskusi keanggotaan, menjalankan program-program kerja, ataupun kegiatan di bidang lainnya para anggota paguyuban ini masih ada menanamkan sifat perkubuhan antara satu dan yang lainnya (Sao, 2025).

Selain itu seringkali juga terjadi permasalahan yang mengakibatkan baku hantam atau adu fisik antar anggota KAE NTT-Mataram yang dimana hal ini dipicu oleh permasalahan pribadi yang tidak diselesaikan secara kekeluargaan bahkan terkadang hanya sebuah kesalahpahaman saja. Di beberapa waktu sering juga terjadi pertikaian adu fisik di lapangan hijau atau saat pertandingan turnamen sepak bola yang diadakan peguyuban HIMLA, FKMA, FK2M dan peguyuban dari NTT yang lain. Hal lainnya juga sering terjadi selisih paham antara anggota KAE yang muslim dan non muslim yang dimana sering mengkubu-kubukan teman atau pergaulan yang sesuai dengan agamanya masing-masing. Hal ini tentu tidak sejalan dengan tujuan utama dari pembentukan organisasi KAE NTT-Mataram.

Padahal dalam organisasi KAE NTT-Mataram telah memiliki struktur kepengurusan yang jelas dan diatur dalam konstitusi organisasi yang disebut dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) dan dalam organisasi KAE juga memiliki Dewan Pertimbangan Anggota yang dimana menjalankan fungsi legislative dengan salah satu tugas yaitu sebagai anggota penasehat atas semua permasalahan yang terjadi (Wulandari et al., 2020). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih jauh terkait dengan manajemen organisasi kerukunan anak Ende (KAE NTT-Mataram) dalam membangun kerukunan antar pemuda Ende di Mataram.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif sosiologis untuk mengeksplorasi fenomena sosial dan pola perilaku anggota Organisasi Kerukunan Anak Ende (KAE NTT-Mataram) dalam menjalankan fungsi manajemen organisasi guna membangun kerukunan pemuda di Mataram. Dalam desain ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*key instrument*) yang hadir secara terbuka (*overt*) di lokasi penelitian guna memastikan keleluasaan proses pengumpulan data tanpa manipulasi kondisi objek alamiah. Data penelitian diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui observasi partisipatif pasif terhadap dinamika pengurus, ketua umum, dan anggota KAE NTT-Mataram, serta melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*). Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari bahan pustaka, regulasi organisasi, dokumen resmi, serta artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik manajemen organisasi (Ferreira & Leão, 2024).

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi langsung diarahkan untuk mengamati strategi perancangan program kerja, implementasi konstitusi organisasi, serta langkah resolusi masalah yang diambil oleh pengurus. Wawancara mendalam secara tatap muka dilakukan terhadap ketua umum, pengurus harian, dan anggota aktif KAE NTT-Mataram guna menggali informasi mendalam mengenai peran, fungsi, dan model manajemen organisasi yang diterapkan. Selanjutnya, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis berupa transkrip, catatan kegiatan, arsip internal, dan dokumen historis organisasi yang ditulis oleh pelaku sejarah langsung di lapangan (Vitous, 2026).

Seluruh data yang telah dihimpun kemudian dianalisis secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti memilah, memfokuskan, dan merangkum data mentah dari lapangan ke dalam klaster yang mendukung topik manajemen organisasi, sekaligus mengeliminasi informasi yang tidak relevan. Setelah itu, data disajikan (*data display*) secara naratif dan terorganisasi dalam pola hubungan yang logis untuk menggambarkan realitas sosiologis di lapangan. Tahap akhir analisis adalah penarikan kesimpulan secara induktif dan verifikasi guna menghasilkan pemahaman yang utuh, valid, dan objektif mengenai manajemen Kerukunan Anak Ende di Mataram (Renjith et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi KAE Dalam Merancang Program Untuk Membangun Kerukunan Antar Pemuda Ende di Mataram

Manajemen dibutuhkan oleh semua kelompok dan organisasi dimana saja, kapan saja dan dalam semua kegiatan serta semua tipe organisasi. Menurut James A.F Stoner, mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh manager bersama anggota organisasi dengan menggunakan semua sumber daya yang ada (sumber daya manusia, sumberdaya alam, dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Mohanty & Pradhan, 2019).

Strategi sendiri berasal dari bahasa Yunani "strategos" serta mengarah kepada keseluruhan peran komando umum militer, akan tetapi dalam bisnis strategi adalah menentukan lingkup dan arah suatu pengembangan organisasi dan bagaimana dapat mencapai strategi yang kompetitif, strategi pada hakikatnya adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu perencanaan tersebut. Strategi dalam manajemen untuk mencapai tujuan sendiri meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organization), penyusunan Formasi (Saffing), mengontrol (actuating), Evaluating (Jijun, 2025).

Sejalan dengan teori yang telah peneliti kemukakan diatas begitupula dengan KAE NTT-Mataram dalam merealisasikan upaya tersebut maka strategi yang dilakukan organisasi Kerukunan Anak Ende (KAE) dalam menjaga kerukunan antar anggota ialah dengan mencanangkan program kerja jangka panjang dan program kerja jangka pendek setelah mencanangkan program tersebut lalu tiap bidang proker mempunyai masing-masing tugasnya dalam menjalankan proker yang telah dirancang selanjutnya para anggota dan ketua melaksanakan program kerja yang sudah di sepakati dan yang terakhir tiap tiap defisi program kerja akan di evaluasi oleh ketua umum biasanya evalusai dilakukan pada setelah program kerja yang dijalankan telah berlangsung selama setengah tahun dari masa kepemimpinan itu sendiri (Lauer et al., 2025). Program kerja jangka panjangnya ialah mengadakan kegiatan PORSENI (Pekan Olahraga dan Seni), MUSRA (Musyawarah Raya). Selain dari mencanangkan program kerja jangka panjang pengurus inti KAE juga mencanangkan program kerja jangka pendek diantaranya ialah silaturahmi antar kos dan rumah orang tua, diskusi mingguan, serta latihan voli dan futsal setiap hari minggu. Dengan beberapa kegiatan tersebut dapat membuat hubungan para anggota KAE bisa terjalin dengan baik (Eccleston & Perkins, 2019).

Tentu dalam perjalanannya anggota organisasi seperti itu harus melakukan redefinisi atas eksistensinya tersebut. Manusia merupakan makhluk sosial dimana dapat dipahami bahwa manusia selalu hidup bersama (dalam kelompok atau organisasi), dan melalui hidup secara bersama dan bekerja sama sehingga tujuan-tujuan dapat dicapai bersama lebih mudah. Manusia melakukan kegiatan dan bereaksi terhadap kegiatan orang lain dalam organisasi baik pimpinan baik sesama anggota menimbulkan bermacam-macam dinamika perilaku dalam organisasi (Kato et al., 2024).

Menurut Etzioni bahwa peradaban modern pada hakekatnya menunjukkan bahwa organisasi sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan efisien, sehingga dengan mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan manusia, organisasi mampu menciptakan alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan (Liu, 2025). Dengan berorganisasi banyak hal yang dapat kita peroleh baik itu ilmu pengetahuan maupun pengalaman, seseorang pun bisa menjadi besar namanya karena organisasi dan setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang jelas. Sama halnya dengan organisasi KAE juga mempunyai tujuan yang jelas (Meutia & Kagami, 2026). Dimana dalam organisasi KAE ini menyatukan perbedaan yang ada, tidak memandang anggotanya berasal dari desa ataupun kecamatan yang berbeda ataupun status sosialnya akan tetapi ketika sudah ada di dalam organisasi KAE bahkan semua para anggotanya sudah lebih dari saudara (Hernandez & Berardi, 2025).

Hubungan yang terjalin antar masyarakat KAE bukan hanya ketika berada di Mataram saja akan tetapi ketika sudah kembali ke daerah asal masing-masing para anggota KAE tetap membangun relasi. Ketika kembali ke daerah asal masing-masing para anggota KAE tetap saling berkomunikasi untuk mengadakan pertemuan. Dengan adanya pertemuan tersebut sehingga para anggota KAE saling berdiskusi terkait dengan kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan di Ende. Dengan mengadakan kegiatan tersebut juga dapat membuat para anggota KAE tetap erat rasa persaudaraan dan tetap saling menjaga rasa kebersamaan antara masyarakat KAE (Dulkiah & Majid, 2025).

Kontribusi KAE Dalam Menyelesaikan Masalah yang Melibatkan Pemuda Ende di Kota Mataram

Manusia merupakan makhluk sosial dimana dapat dipahami bahwa manusia selalu hidup bersama (dalam kelompok atau organisasi), dan melalui hidup bersama dan bekerja sama sehingga tujuan-tujuan dapat dicapai bersama lebih mudah. Manusia melakukan kegiatan dan bereaksi terhadap kegiatan orang lain dalam organisasi baik pimpinan baik sesama anggota menimbulkan bermacam-macam dinamika perilaku dalam organisasi (Korich & Fields, 2023).

Organisasi yang merupakan wadah haruslah menjadi alat atau sarana untuk mengembangkan atau membina anggota didalamnya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Walaupun demikian organisasi sendiri didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan saja, namun juga membangun komunikasi dan membantu dalam mengembangkan kemampuan tiap anggota dalam berproses. Langkah strategis untuk masa depan adalah membangun rasa saling memahami, kerjasama, dan berapresiasi antar anggota organisasi itu sendiri (Abiddin & Sulaiman, 2025).

Setiap masyarakat senantiasa menghadapi persoalan meneruskan peranan sosial yang telah dibangun dan diwariskan pada setiap generasi berikutnya yang disebut sosialisasi. Di dalam sebuah organisasi atau perkumpulan pasti ada dinamika yang terjadi, tidak semua anggota dapat menjalin hubungan dengan baik tentu saja ada konflik yang tercipta di dalam sebuah organisasi, Sumber masalah atau konflik dalam organisasi yang menjadikan organisasi tersebut kurang solid dan

rukun biasanya terjadi dari berbagai sumber, baik dari eksternal organisasi tersebut ataupun dari internal organisasi itu sendiri (Ingellis & Leone, 2016). Hilangnya rasa solidaritas dan kerukunan dalam organisasi itu sendiri dapat menyebarkan organisasi tersebut macet dalam proses mencapai tujuan yang direncanakan. Karena berasal dari tempat tinggal yang berbeda sehingga membuat para anggota KAE menjadi kurang akrab. Anggota yang satu enggan untuk memulai komunikasi dengan anggota yang lain dan hanya ingin bersama dengan anggota yang berasal dari tempat tinggal yang sama (Pertiwi & Atmaja, 2021). Bahkan ketika ada kegiatan-kegiatan besar seperti kegiatan PORSENI yang melibatkan organisasi paguyuban lain sering terjadi konflik seperti perkelahian. Konflik yang terjadi bukan hanya dalam ruang lingkup internal KAE saja akan tetapi dalam ruang lingkup eksternal KAE juga. Hal ini sudah menjadi hal biasa yang di alami dalam sebuah organisasi salah satunya dalam organisasi KAE. Karena dengan adanya dinamika yang terjadi dalam sebuah organisasi menjadi sebuah pendewasaan bagi para anggotanya agar lebih bijak dalam menyikapi segala hal (Walther & Lüküslü, 2021).

Untuk menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut bukan hal yang mudah, melalui beberapa usaha pengurus KAE untuk melakukan pendekatan terhadap anggota dengan mendatangi setiap kos-kos dengan rutin atau kontrakan para anggota agar di anggap para anggota diperhatikan oleh para pengurus atau para senior dan mulai nyaman untuk bergabung (Biffi, 2023).

Pendekatan yang dilakukan oleh pengurus inti KAE terhadap para anggotanya ialah dengan menggunakan pendekatan sosiologis, dimana pendekatan sosiologis ialah pendekatan yang dilakukan agar para anggota KAE tetap saling menjaga hubungan silaturahmi dan dapat hidup bersama antar masyarakat KAE (Budiono & Mukhlis, 2024). Dalam studi Islam, pendekatan sosiologis diartikan sebagai bersosial yang utuh, bermasyarakat yang saling menghormati, bertoleransi, menghargai, menjalankan norma-norma sosial. Studi Islam juga menjelaskan bahwa setiap individu harusnya belajar untuk meningkatkan keahliannya bersosialnya menjadi solidaritas kebersamaan dengan sifat kekeluargaan (Gusnawaty et al., 2022).

Dari pendekatan inilah para pengurus dan senior mengharapkan agar para anggota KAE merasakan arti dari soridarias dalam bingkai kerukunan yang sebenarnya. Dengan terus merasakan bahwa walaupun berasal dari daerah dan suku yang berbeda tetapi tetap merasakan saling memiliki satu sama lain tak berbeda jauh dengan saudara (Olabiyyi et al., 2025).

Tetapi tak hanya permasalahan kurangnya bersosialisasi saja yang ada di KAE, sering terjadinya permasalahan adu fisik yang dikarenakan kesalah pahaman saat sedang bersama semisal contoh saat sedang melaksanakan kegiatan dari bidang olahraga seperti pertandingan futsal atau volly. Hal yang paling sering terjadi dari kegiatan ini berujung kepada kegaduhan, kejadian ini Sudah tidak bisa dipungkiri saat pertandingan futsal atau volly adu fisik menjadi hal yang sangat lumrah sering terjadi. Kejadian ini terjadi dikarenakan berbagai faktor, diantaranya karena kesalah pahaman, masalah pribadi yang dibawa hingga lapangan dan sengaja membuat kegaduhan sehingga terjadinya keributan, dan masih banyak lagi (Sakvand et al., 2026).

Setelah terjadinya keributan hal ini menjadikan peranan penting untuk pengurus bidang olahraga sebagai penyelenggara kegiatan tersebut untuk menyelesaikan kegaduhan tersebut. Jika dari bidang olahraga kewalahan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut barulah berkomunikasi dengan ketua umum. Dikarenakan hal ini menjadi tugas yang penting untuk para pengurus terutama ketua umum dan para senior bagaimana cara agar tetap solid walaupun sering terjadi aduh fisik (Stirk & Frecknall-Hughes, 2025).

Dinamika permasalahan yang terjadipun biasanya disebabkan oleh ego dari para anggota yang masih sangat tinggi dan masih memegang prinsip individualisme itu sendiri. Dan bagaimanapun tujuan utama dari KAE sendiri menyatukan perbedaan yang terjadi dan bagaimana cara agar tetap merasa solid dan rukun seperti halnya saudara (Panday, 2026).

Konflik yang sering terjadi biasanya dilatarbelakangi oleh berbagai perbedaan ciri-ciri yang di bawah oleh individu dalam suatu interaksi sosial. Perbedaan yang dimaksud biasanya meliputi fisik seseorang, adat istiadat (suku), kepandaian, perbedaan pendapat dan lain-lain. Dengan hal itu maka terjadinyalah konflik. Konflik merupakan situasi yang sangat wajar yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, tidak ada satu orangpun dalam dunia ini yang tidak memiliki masalah dan mengalami konflik dalam hidupnya (Dzikri et al., 2026).

Terjadinya sejumlah konflik di KAE antara para anggota didalam maupun di luar organisasi, entah itu disebabkan karena kesalahpahaman karena kurangnya komunikasi atau adu fisik dan lainnya. Dari pihak KAE sendiri menanggapi dengan menghindari tanpa menyudutkan satu belah pihak, melakukan evaluasi entah itu bersama pengurus atau bersama orang yang bersangkutan, menjadi mediator yang bijak disaat terjadinya masalah tersebut, serta mengambil keputusan bersama atas konsekuensi yang telah mereka lakukan.

Dengan begitu masalah yang terjadi di KAE bisa diatasi dan menjadikan semua kader-kader KAE yang menjunjung tinggi solidaritas dan tetap menjaga kerukunan dalam berorganisasi (Afuan et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap dinamika organisasi Kerukunan Anak Ende (KAE NTT-Mataram), dapat disimpulkan bahwa upaya membangun kerukunan antar-pemuda Ende di Kota Mataram bertumpu pada dua pilar utama, yaitu perancangan strategi program kerja yang inklusif dan kontribusi aktif dalam resolusi konflik. Strategi pengurus dalam menjaga keharmonisan diimplementasikan melalui berbagai program kerja sektoral yang adaptif, seperti kegiatan silaturahmi oleh Bidang Hubungan Masyarakat, orientasi pengenalan organisasi serta diskusi ilmiah oleh Bidang Pengkaderan, hingga Pekan Olahraga dan Seni (PORSENI) yang diwadahi oleh Bidang Olahraga. Program-program ini, khususnya di bidang olahraga dan seni, terbukti menjadi instrumen paling efektif karena memiliki tingkat partisipasi dan minat yang tinggi, sehingga memicu keterlibatan aktif seluruh anggota dalam mempererat tali persaudaraan.

Di sisi lain, kontribusi nyata KAE NTT-Mataram dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang melibatkan pemuda Ende dilakukan melalui

penguatan komunikasi intensif dan silaturahmi berkelanjutan. Pendekatan ini memastikan setiap anggota mendapatkan perhatian emosional yang memadai dari jajaran pengurus maupun senior organisasi. Ketika terjadi konflik atau masalah di lapangan, pengurus KAE mengambil peran strategis sebagai mediator utama yang objektif untuk memfasilitasi musyawarah dan mencari jalan keluar bersama. Melalui kombinasi antara pelaksanaan program kerja yang partisipatif dan fungsi mediasi konflik yang responsif, organisasi ini berhasil memelihara serta memperkuat rasa kekeluargaan, solidaritas, dan kohesi sosial di kalangan pemuda Ende yang merantau di Kota Mataram.

REFRENSI

- Abiddin, N. Z., & Sulaiman, J. (2025). Youth Participation in NGOs: Implications for Leadership Development and Social Responsibility. In B. S. & D. M. (Eds.), *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership and Governance* (pp. 374 – 381). Academic Conferences and Publishing International Limited. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.21.1.4306>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Barattucci, M., & Mugnano, V. (2020). Organizational behavior management between theory and practice: a review of literature and perspectives. *Psicoterapia Cognitiva e Comportamentale*, 26(1), 23 – 38. <https://doi.org/10.14605/PCC2612003>
- Biffi, E. (2023). Beyond the Rhetoric of Participation: Youth and New Forms of Political Acting; [Oltre la retorica della partecipazione: i giovani e le nuove forme dell'agire politico]. *Encyclopaideia*, 27(1S), 55 – 63. <https://doi.org/10.6092/issn.1825-8670/16882>
- Budiono, P., & Mukhlis, M. (2024). Peran Krusial Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Journal Publicuho*, 7(3), 1183–1189.
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47 – 58. <https://doi.org/10.15722/jds.22.04.202404.47>
- Davis, E., Robertson, M., & Reynolds, S. (2024). Human Capital Strategies to Foster Employee Engagement Within Post Pandemic Layoffs. *Compensation and Benefits Review*, 56(3), 177 – 189. <https://doi.org/10.1177/08863687241232727>
- Dulkiah, M., & Majid, A. S. (2025). Influence of Social Capital on Community Participation With Community Development as an Intervening Variable. *Changing Societies and Personalities*, 9(2), 501 – 523. <https://doi.org/10.15826/csp.2025.9.2.339>
- Dzikri, A., Khairinnahda, F., Adanan, M., Azhar, F., & Dahnilsyah, D. (2026). Organisasi Tradisional: Identitas Budaya Masyarakat: Traditional Organizations: Cultural Identity of Society. *Jurnal Adat Dan Budaya Indonesia*, 8(1), 155–161.
- Eccleston, S. M. P., & Perkins, D. D. (2019). The role of community psychology in Christian community development. *Journal of Community Psychology*, 47(2), 291 – 310. <https://doi.org/10.1002/jcop.22121>

- Ferreira, A. C., & Leão, C. P. (2024). Inquiring Minds: The Transformative Influence of Qualitative Methods in Engineering Education. *Lecture Notes in Mechanical Engineering*, 231 – 243. https://doi.org/10.1007/978-3-031-61582-5_19
- Gusnawaty, G., Lukman, L., Nurwati, A., Adha, A., Nurhawara, N., & Edy, A. (2022). Strategy of kinship terms as a politeness model in maintaining social interaction: local values towards global harmony. *Heliyon*, 8(9), e10650. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10650>
- Hernandez, T., & Berardi, M. K. (2025). Measuring the community dream: A social capital lens of capacity building initiatives. *Local Development and Society*, 6(2), 283 – 302. <https://doi.org/10.1080/26883597.2024.2409099>
- Ingellis, A. G., & Leone, L. (2016). Boosting self efficacy, confidence in the future, community engagement: The effects of youth participation; [Fomento de la autoeficacia, esperanza hacia el futuro y compromiso con la comunidad: Los efectos de la participación juvenil]. *Prisma Social*, 17, 438 – 463. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85012884188&partnerID=40&md5=b0a9b820afb588784830ef9d134def62>
- Jijun, L. (2025). Strategic Mind of Territorial Spatial Planning. *Urban Sustainability, Part F980*, 121 – 150. https://doi.org/10.1007/978-981-96-9825-7_6
- Kaehler, B. (2022). Management and Leadership: Definition, Differentiations, and Other Theoretical Considerations. *Management for Professionals, Part F367*, 1 – 49. https://doi.org/10.1007/978-3-030-98163-1_1
- Kato, Y., Lim, S., & Chong, K. H. (2024). Collaboration as organizational empowerment: a network perspective. *Journal of Community Practice*, 32(1), 8 – 33. <https://doi.org/10.1080/10705422.2024.2310320>
- Korich, F., & Fields, E. L. (2023). Civic Engagement to Empower Young People to Impact Health and Well-Being. *Pediatrics*, 151. <https://doi.org/10.1542/peds.2022-057267H>
- Lauer, S., Wong, K. L. Y., & Yan, M. C. (2025). Social infrastructure, community organizations, and friendship formation: A scoping review. *Community Development Journal*, 60(2), 267 – 285. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsae023>
- Liu, M. (2025). Social Behaviour and Group Psychology: Investigating the Role of Bai Ethnic Dance on Psychological Mechanisms, Group Identity and Cohesion. *Journal of Mind and Behavior*, 46(1), 348 – 366. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105013165148&partnerID=40&md5=aaa70ca944a3bd7c1403d253ece44b39>
- Meutia, I. F., & Kagami, H. (2026). Adaptation and Continuity: Banjar Organizations and the Preservation of Balinese Ethnic Identity among Transmigrant Communities in Lampung, Indonesia. *Jurnal Kajian Bali*, 16(1), 1 – 25. <https://doi.org/10.24843/JKB.2026.v16.i01.p01>
- Mishra, A. K. (2022). Impact of Organizational Culture on Performance and Effectiveness. *ECS Transactions*, 107(1), 3343 – 3354. <https://doi.org/10.1149/10701.3343ecst>
- Mohanty, S., & Pradhan, B. B. (2019). Introduction to management. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(6), 332 – 338. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V23I6/PR190775>
- Olabiyyi, O. J., Roman, N. V., Khaile, F., & Human, A. (2025). Exploring barriers to social cohesion in rural South African communities: A family-centred qualitative study. *Wellbeing, Space and Society*, 9, 100296.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wss.2025.100296>
- Panday, P. K. (2026). Networks that matter? Community organisations and citizen participation in local governance forums in Bangladesh. *Journal of Rural Studies*, 124, 104173. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2026.104173>
- Parks, N. (2024). Culturally responsive organizational behavior management: Ensuring organizational equity. In *Multiculturalism and Diversity in Applied Behavior Analysis: Bridging Theory and Application*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003402077-6>
- Patel, P. (2021). Efficacy, effectiveness, and efficiency. *National Journal of Community Medicine*, 12(2), 33 – 39. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85105790158&partnerID=40&md5=19356adc726e1018d07d204bfd1ce978>
- Peart, D., & Reid, M. K. (2025). Strategic Planning, Crisis Management, and the Development of a Resilient Organizational Culture. In *Developing Resilient and Secure Organizations: Leadership and Security Measures*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-4928-2.ch004>
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature review: Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 4(2), 576–581.
- Renjith, V., Yesodharan, R., Noronha, J., Ladd, E., & George, A. (2021). Qualitative methods in health care research. *International Journal of Preventive Medicine*, 12(1). https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM_321_19
- Sachan, S., Arya, A., Kumar, A., Khandelwalb, A., & Talukder, M. B. (2025). Strategic Human Resource Management for the Advancement of Climate Change Resilience and Mitigation. In *Promoting Climate Change Mitigation and Resilience Strategies Through Human Resource Management*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2479-1.ch005>
- Sackmann, S. A. (2021). Culture-Mindful Management, Leadership, and Leaders. *Contributions to Management Science*, 259 – 285. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86080-6_10
- Sakvand, N., Vazife, Z., Keshtegar, A., & Ghasemi, M. (2026). A good governance-driven talent management model: Contextual, strategic, and intervening factors for enhancing organizational efficiency. *Social Sciences & Humanities Open*, 13, 102403. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102403>
- Sao, A. (2025). Leadership and Corporate Governance in Construction Management. In *Handbook of Construction Project Management*. Springer Science+Business Media. https://doi.org/10.1007/978-981-96-7631-6_36
- Stirk, M., & Frecknall-Hughes, J. (2025). Personal shapes of sustainability conduct and organisational management control systems. *Journal of Applied Accounting Research*, 26(4), 867–884. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2024-0159>
- Sun, Y., & Jung, H. (2024). Machine Learning (ML) Modeling, IoT, and Optimizing Organizational Operations through Integrated Strategies: The Role of Technology and Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 16(16). <https://doi.org/10.3390/su16166751>
- Vitous, C. A. (2026). Introduction to qualitative research in surgery. *Surgery (United States)*, 193. <https://doi.org/10.1016/j.surg.2026.110115>

- Walther, A., & Lüküslü, D. (2021). Who are the Young People Who Engage as Youth Representatives? Routes into Formal Youth Participation. *Youth and Globalization*, 3(1), 195 – 214. <https://doi.org/10.1163/25895745-03010008>
- Wulandari, R. D., Supriyanto, S., Qomaruddin, M. B., Damayanti, N. A., & Laksono, A. D. (2020). Role of leaders in building organizational readiness to change - Case study at public health centers in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 1 – 10. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.01](https://doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.01)
- .