

Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Mengatasi Konflik di Organisasi

Dewi Hurwanani *¹
Sorayatul Hasanah ²
Zafiroh Syarifatul Azizah ³
M Firdan Abrori ⁴
Mu'alimin ⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*e-mail: dewihurwanani16@gmail.com¹, sorayahasanah60@gmail.com², zafirohsyaza@gmail.com³,
firdanabrori12@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstrak

Konflik merupakan hal yang umum terjadi dalam organisasi. Konflik sering muncul karena dipicu oleh berbagai faktor, seperti perbedaan keahlian dan komposisi kelompok, perbedaan tujuan antar anggota, ketidakjelasan atau tumpang tindih peran, serta ketidakadilan dalam sistem yang diberikan. Konflik juga dapat membawa dampak positif dan negatif tergantung bagaimana konflik tersebut di kelola. Penelitian ini mengeksplorasi Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Mengatasi Konflik di Organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur, dimana metode ini mengumpulkan berbagai macam informasi yang relevan dengan topik penelitian. Sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain buku, jurnal, artikel, dan website yang relevan di internet, dengan menggunakan kata kunci yang relevan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam organisasi dapat diukur dari kemampuan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan hasil yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kepribadian, pengalaman, serta harapan dari pemimpin dan bawahan.

Kata kunci: Efektivitas, Gaya Kepemimpinan, Konflik

Abstract

Conflict is a common thing that occurs in organizations. Conflict often arises because it is triggered by various factors, such as differences in expertise and group composition, differences in goals between members, unclear or overlapping roles, and injustice in the given system. Conflict can also have positive and negative impacts depending on how the conflict is managed. This research explores the effectiveness of leadership styles in overcoming conflict in organizations. The method used in this research is the literature study method, where this method collects various kinds of information that is relevant to the research topic. Literature sources used in this research include books, journals, articles and relevant websites on the internet, using relevant keywords. Research results show that leadership effectiveness in an organization can be measured by a leader's ability to achieve organizational goals by maximizing results which are influenced by various factors such as personality, experience, and expectations of the leader and subordinates.

Keywords: Effectiveness, Leadership Style, Conflict

PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk agar tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai, untuk mencapai tujuan yang efektif, efisien, dan ekonomis, maka diperlukan manajemen yang baik dan tepat. meskipun definisi dari manajemen sampai saat ini masih mengalami perbedaan pendapat dan belum ada kesepakatan yang baku, tapi satu definisi mengenai manajemen memiliki arti yang sama dengan definisi lainnya, sama-sama saling melengkapi dan menyempurnakan (Della Asmarani et al., 2022).

Konflik merupakan hal yang umum terjadi dalam organisasi, yang mana konflik dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti perbedaan keahlian dan komposisi kelompok, perbedaan tujuan antar anggota, ketidakjelasan atau tumpang tindih peran, serta ketidakadilan dalam sistem yang diberikan. meskipun konflik tidak dapat diselesaikan sepenuhnya dalam organisasi, namun konflik dapat di atasi dan dikurangi. konflik ini bisa terjadi antar individu, baik antara pemimpin dengan anggota organisasi maupun antar anggota dalam kelompok. selain itu, konflik juga bisa terjadi antara individu dengan kelompok atau antar kelompok dalam organisasi (Wardatun Nadziro et al., 2023).

Konflik memang tidak bisa dihindari, namun penting untuk melakukan upaya dalam mengelolanya. Dalam proses pengelolaan, perhatian terhadap dampak yang mungkin muncul, sekecil apa pun, sangatlah penting, karena jika dibiarkan, hal tersebut dapat berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Namun, kenyataannya banyak orang masih beranggapan bahwa konflik selalu berujung pada dampak negatif dan tidak memerlukan pengelolaan yang baik. Pandangan ini timbul akibat pemahaman yang kurang jelas tentang konflik atau bahkan ketidaktahuan sepenuhnya, apalagi jika terkait dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk mengelola konflik tersebut (Muhammad Shohibul Aqli et al., 2022).

Mengelola Konflik dalam organisasi adalah salah satu tantangan signifikan yang dihadapi banyak organisasi. Konflik sering muncul akibat perbedaan pendapat, gaya komunikasi, kepribadian, atau tujuan di antara anggota tim. Situasi ini dapat mengganggu kinerja tim, menurunkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang pada akhirnya berdampak pada internal perusahaan atau organisasi tersebut (Putri Arroyyani et al., 2023).

Penyelesaian Konflik dalam organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpin. Konflik yang dikelola dengan efektif akan membawa organisasi menuju kesatuan dan solidaritas, sementara konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat menyebabkan kemunduran bahkan kehancuran dalam organisasi (M et al., 2023).

Oleh karena itu, jika terjadi konflik yang tidak diinginkan, maka seorang pemimpin dan anggota organisasi perlu memahami penyebab terjadinya konflik dan memahami bagaimana strategi yang tepat digunakan untuk mengatasinya, tanpa merugikan pihak manapun. Hal ini mengandung arti bahwa seorang pemimpin dan anggota organisasi perlu memilih cara yang terbaik untuk menyelesaikan konflik agar kinerja organisasi tetap optimal (Sutrisno & Desanti, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, dengan cara mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, dan website yang relevan di internet. Metode studi literatur bertujuan untuk mengkaji hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan konflik organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengatasi konflik di organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi literature review, karena metode ini dapat membantu mengidentifikasi ide-ide utama, merumuskan tujuan, serta memberikan pemahaman yang jelas mengenai topik yang diteliti (Tuginem, 2023). Dalam penelitian, terutama yang bersifat akademis dan berfokus pada pengembangan aspek teoritis dan praktis, tinjauan pustaka merupakan langkah yang sangat penting (Habibatullah et al., 2021).

Tahap awal penelitian ini adalah melakukan kajian pustaka yang komprehensif. Peneliti memulai dengan mengidentifikasi dan menganalisis artikel jurnal ilmiah yang secara langsung membahas topik efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengatasi konflik di organisasi. Selain itu, buku referensi dan artikel dari berbagai media juga dikaji untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas. Proses analisis meliputi identifikasi gagasan utama, evaluasi relevansi, dan perbandingan antar sumber. Hasil analisis kemudian disintesis untuk membangun kerangka teoritis yang kuat dan memberikan gambaran yang mendalam tentang efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengatasi konflik di organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Konflik dalam Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, terdapat struktur, pembagian tugas, dan aturan yang mengatur hubungan antar anggota. Organisasi dapat berbentuk formal, seperti perusahaan, sekolah, atau lembaga pemerintahan, maupun informal, seperti komunitas sosial atau kelompok hobi.

Hubungan antara organisasi dan konflik sangat erat karena konflik sering muncul dalam dinamika organisasi. Hal ini disebabkan oleh keragaman individu di dalamnya, di mana setiap

anggota memiliki latar belakang, nilai, dan pandangan yang berbeda, yang dapat menjadi sumber konflik jika tidak ada komunikasi yang baik. Selain itu, pembagian tugas dan peran dalam organisasi sering kali memicu konflik, terutama jika terjadi ketidakjelasan peran, ketidakadilan dalam distribusi tugas, atau ketidakpuasan terhadap beban kerja. Persaingan antarindividu atau kelompok dalam organisasi untuk mendapatkan penghargaan, promosi, atau pengakuan juga menjadi salah satu pemicu utama konflik.

Perubahan dalam organisasi, seperti penataan ulang, penggantian kebijakan, atau pengenalan teknologi baru, dapat memunculkan konflik karena resistensi atau ketidaksetujuan di antara anggota. Komunikasi yang tidak efektif, seperti kesalahpahaman, informasi yang tidak lengkap, atau penyampaian pesan yang kurang tepat, juga menjadi faktor utama terjadinya konflik dalam organisasi.

Konflik adalah interaksi yang muncul akibat perbedaan atau pertentangan antara dua pandangan atau perspektif, terlepas dari ukuran organisasi, tingkat spesialisasi anggota, kejelasan otoritas, atau keselarasan peran. Selain itu, gaya manajemen, sistem penghargaan, dan perilaku organisasi juga memiliki dampak positif dan negatif pada pihak-pihak yang terlibat. Perilaku organisasi mencakup pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam suatu organisasi (Mudmahillah Tul et al., 2023).

Konflik dalam organisasi dapat dikelola secara efektif melalui berbagai strategi, seperti mendorong komunikasi yang transparan, melibatkan pihak ketiga sebagai mediator, memberikan pelatihan terkait manajemen konflik kepada anggota, serta memastikan adanya keadilan dalam pembagian tugas dan pengambilan keputusan. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi peluang untuk mendorong pertumbuhan dan inovasi. Namun, apabila tidak ditangani dengan benar, konflik dapat merusak hubungan antar anggota dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Konflik dalam organisasi adalah hal yang tak terhindarkan dan menjadi bagian alami dari dinamika kerja. Konflik dapat terjadi di berbagai tingkatan, mulai dari antar individu hingga antar kelompok, baik dalam satu divisi, antar divisi, maupun antara atasan dan bawahan. Prinsip kerja dalam organisasi yang bersifat terstruktur dan hierarkis, dengan pembagian tanggung jawab, wewenang, serta tugas, juga dapat menjadi faktor pemicu munculnya konflik (Rahmatullah et al., 2024).

Konsep dasar konflik dalam organisasi mengacu pada pemahaman bahwa konflik adalah fenomena yang wajar terjadi di lingkungan kerja. Konflik muncul karena adanya perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Konflik ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti konflik antarindividu, antar tim, atau bahkan antar divisi atau departemen.

Memahami paradigma dasar konflik dalam organisasi sangat penting untuk dapat mengelola dan menyelesaikannya secara efektif. Pertama, konflik adalah fenomena alami yang tak terhindarkan dalam sebuah organisasi. Perbedaan nilai, kepentingan, dan pandangan yang dimiliki setiap individu sering menjadi pemicu munculnya konflik. Oleh karena itu, menerima keberadaan konflik sebagai bagian normal dari dinamika organisasi adalah langkah awal yang diperlukan untuk menghadapinya. Kedua, konflik memiliki potensi dampak positif maupun negatif. Konflik yang dikelola dengan baik dan disikapi secara konstruktif dapat mendorong perubahan, inovasi, dan pertumbuhan organisasi.

Sebaliknya, konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat membawa dampak buruk, seperti merusak hubungan antarindividu, menurunkan produktivitas, dan melemahkan semangat kerja. Karena itu, penting untuk membedakan antara konflik konstruktif dan destruktif. Konflik konstruktif mendorong diskusi yang produktif, pertukaran ide yang positif, dan penyelesaian masalah secara inovatif. Sebaliknya, konflik destruktif cenderung bersifat emosional, bersifat pribadi, dan merusak hubungan kerja di dalam organisasi (Wahyudi et al., 2023).

Jadi dapat disimpulkan bahwa, konflik merupakan hal yang umum terjadi di organisasi, dan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dan menjadi bagian alami dari dinamika kerja. Konflik bisa muncul di sebabkan oleh berbagai macam faktor, seperti perbedaan pandangan

antar anggota, ketidakjelasan atau tumpang tindih peran, serta ketidakadilan dalam sistem yang diberikan.

Jenis Konflik dalam Organisasi

Konflik adalah situasi di mana terdapat dua atau lebih pihak yang memiliki perbedaan pandangan, tujuan, atau kepentingan. Keadaan ini dapat muncul dalam berbagai konteks, termasuk dalam lingkungan organisasi. Di dalam organisasi, konflik dapat terjadi antara individu, kelompok, atau antar divisi.

Berikut adalah beberapa jenis konflik yang sering ditemukan dalam organisasi:

1. Konflik antar Individu

Konflik antar Individu merupakan jenis konflik yang terjadi antara dua atau lebih individu dalam suatu organisasi. Konflik ini muncul ketika terdapat perbedaan pandangan terkait suatu isu, tindakan, atau tujuan tertentu (Wilda Rif'ah Fauziyah et al., 2022).

2. Konflik Antar Kelompok

Konflik antar kelompok merupakan konflik yang terjadi ketika dua atau lebih kelompok dalam sebuah organisasi saling berhadapan. Konflik ini dapat dipicu oleh berbagai hal, seperti kompetisi untuk mendapatkan sumber daya, perbedaan dalam menetapkan tujuan, atau variasi dalam budaya kerja (Sarah Sania Al Quds et al., 2023).

3. Konflik antar organisasi

Konflik dalam organisasi umumnya meliputi konflik antar individu, baik antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, serta konflik antar kelompok di berbagai divisi perusahaan. Menurut Imazai dan Ohbuchi, konflik organisasi terbagi menjadi dua jenis: vertikal dan horizontal. Konflik vertikal terjadi di antara kelompok yang berada pada tingkat hierarki berbeda, seperti antara supervisor dan staf penjualan. Sebaliknya, konflik horizontal terjadi di antara individu yang berada pada tingkat hierarki yang sama, seperti antar manajer dalam satu perusahaan.

Konflik yang muncul selama proses pertumbuhan organisasi dapat mengancam kelangsungan hidupnya. Situasi semacam ini berisiko mengganggu operasional organisasi dan berdampak negatif pada keseluruhan kinerjanya. Selain itu, konflik antar individu, kelompok, atau organisasi sering kali muncul ketika salah satu pihak merasa dirugikan (Amanda et al., 2024).

Jadi dari pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam organisasi terdapat berbagai macam jenis konflik yang terjadi, seperti konflik antar individu, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi, dimana dari konflik tersebut dapat memberikan dampak negatif pada keseluruhan kinerja yang ada dalam organisasi.

Dampak konflik dalam organisasi

Konflik dapat membawa dampak positif maupun negative, tergantung pada bagaimana konflik tersebut di kelola.

Adapun dampak positif dari konflik, diantaranya:

1. Meningkatnya ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu kerja
2. meningkatnya hubungan kerja sama yang produktif
3. meningkatnya motivasi kerja untuk melaksanakan kemampuan secara sehat antar pribadi, maupun antar kelompok dalam organisasi.
4. Semakin berkurangnya tekanan (Stres) anggota organisasi
5. Banyaknya anggota organisasi yang dapat mengembangkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Adapun dampak negative dari konflik, diantaranya:

1. Meningkatnya jumlah absensi anggota dan seringnya bolos pada waktu jam kerja berlangsung
2. Sering terjadi pertikaian atau perselisihan anggota dalam organisasi
3. Banyaknya anggota yang merasa stress dan sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya (Wahyudi, 2015).

Jadi dapat di simpulkan bahwa konflik dalam organisasi dapat membawa dampak positif dan negatif tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. adapun dampak positif nya yaitu Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu kerja, meningkatnya

hubungan kerja sama yang produktif, meningkatnya motivasi kerja, berkurangnya tekanan (Stres) anggota organisasi, dan Banyaknya anggota organisasi yang dapat mengembangkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. sedangkan dampak negative yang di peroleh yaitu Meningkatnya jumlah absensi anggota, Sering terjadi perselisihan anggota dalam organisasi, Banyaknya anggota yang merasa stress dan sulit untuk berkonsentrasi.

Pengertian dan Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar menerima suatu pengaruh yang membantu dalam mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya, kepemimpinan berkaitan dengan pengelolaan tenaga manusia atau kelompok yang terorganisasi sebagai sebuah kekuatan atau potensi. Salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan adalah kewajiban manusia untuk mematuhi perintah serta menjauhi larangan agar terhindar dari perbuatan tercela (Kurniawan et al., 2020).

Kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat tercapai jika dijalankan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam upaya mencapai tujuan dan menjalankan fungsi kepemimpinan secara internal, akan muncul berbagai aktivitas kepemimpinan. Jika aktivitas-aktivitas tersebut dianalisis, pola kepemimpinan yang khas dari masing-masing pemimpin akan terlihat dengan jelas. Sebagai makhluk ciptaan Tuhan dengan karakteristik yang beragam, setiap pemimpin memiliki cara dan jalan tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya. Maka dari itu terdapat macam-macam gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Betha Salsabilla, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan unsur mempengaruhi, sehingga memungkinkan terjalannya kerja sama dan penyatuan visi serta misi untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) mengacu pada cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya melalui filosofi, keterampilan dan sikap yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi berdasarkan motivasi, kekuasaan, atau orientasi terhadap tugas maupun individu tertentu. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin dengan gaya ini tidak membuat keputusan sepihak, melainkan selalu mengutamakan musyawarah dalam menentukan dan mengambil keputusan terbaik. Pendekatan yang melibatkan diskusi bersama ini membuat bawahan merasa dihargai karena pendapat dan saran mereka didengar oleh pemimpin (Betha Salsabilla, 2022).

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Seorang pemimpin karismatik adalah individu yang kehadirannya mampu menyebarkan energi positif di sekitarnya dan memengaruhi siapa pun yang berada di dekatnya. Pemimpin semacam ini selalu mampu memberikan motivasi dan inspirasi, sehingga mendorong orang-orang di sekelilingnya untuk mencapai kesuksesan melalui usaha yang maksimal dan penuh dedikasi (Oktapiani, 2021).

3. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini adalah pendekatan di mana seorang pemimpin mampu menempatkan diri dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, serta memberikan kepercayaan penuh terhadap kinerja bawahannya. Pemberian hadiah atau insentif seperti bisyarah menjadi salah satu bentuk motivasi yang efektif dan memberikan daya tarik signifikan, sehingga berdampak positif pada hasil kerja bawahannya (Wahyuni et al., 2022).

4. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya ini bermanfaat dalam pengorganisasian dan pelaksanaan tugas rutin karyawan. Namun, kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah kurangnya kreativitas, fleksibilitas, dan inovasi. Kepemimpinan birokratis sangat bergantung pada standar yang berlaku, serta memiliki aturan yang ketat dan tepat (Haryani et al., 2022).

5. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya ini lebih menekankan pada kompensasi atau gaji karyawan. Pemimpin dengan pendekatan ini percaya bahwa bawahan akan patuh jika mereka menerima imbalan yang sesuai dan diberikan tepat waktu. Kepemimpinan transaksional cocok untuk menyelesaikan tugas jangka pendek atau proyek tertentu yang membutuhkan hasil dalam waktu singkat(Ulfah, 2020).

6. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk berkembang melampaui ekspektasi awal. Mereka menciptakan kepercayaan diri, motivasi, dan dorongan bagi bawahan untuk tumbuh secara pribadi dan profesional(Fadhilah et al., 2020).

7. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Dalam gaya ini, pemimpin memberikan sedikit arahan atau bahkan sama sekali tidak memberikan panduan. Sebaliknya, pemimpin menyerahkan kekuasaan penuh kepada bawahan untuk menetapkan tujuan, menyusun rencana, serta melaksanakan dan mengambil keputusan(Masrurroh, 2023).

Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat macam- macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kharismatik, otokratis, birokratis, transaksional, transformasional, *Laissez-Faire*.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi dan juga mengarahkan orang lain agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. gaya kepemimpinan dapat bervariasi berdasarkan motivasi, kekuasaan, atau orientasi terhadap tugas maupun individu tertentu. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan meliputi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, gaya kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Birokratis, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Mengatasi Konflik

Efektivitas kepemimpinan dapat diartikan sebagai ukuran seberapa baik seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dalam memimpin organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan hasil, sehingga sasaran dapat dicapai secara tepat dan positif. Sebuah kepemimpinan dikatakan efektif jika seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsinya dengan baik untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan meliputi kepribadian, pengalaman masa lalu, dan harapan dari pemimpin, serta harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, budaya, kebijakan organisasi, dan harapan serta perilaku rekan kerja. Faktor-faktor ini juga berpengaruh pada pemimpin itu sendiri. Proses ini bersifat timbal balik, dimana pemimpin dan anggota kelompok saling memengaruhi, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kelompok secara keseluruhan. Nilai, latar belakang, dan pengalaman pemimpin memengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.

Pemimpin yang sukses dalam supervisi skala kecil atau menghargai kebutuhan bawahan cenderung memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mempercayai bawahan atau ingin mengelola semua aktivitas secara langsung mungkin akan memilih gaya kepemimpinan yang otoriter. Umumnya, pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dan menyenangkan bagi diri mereka(Abdulah Maradona, 2014). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.(Waruwu, 2022).

Teori kepemimpinan transformasional memang membutuhkan kajian mendalam untuk pemahaman yang komprehensif. Namun, secara umum, pemimpin transformasional adalah individu yang mampu mengubah situasi dalam suatu organisasi melalui keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Mereka dapat menjelaskan tujuan perubahan yang diinginkan

dengan acuan yang jelas, yaitu nilai-nilai kebebasan, kesetaraan, dan keadilan. Pemimpin dalam kategori ini memiliki kemampuan untuk membantu bawahan atau pengikut mereka memahami tujuan organisasi secara jelas, sehingga mereka dapat mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Dengan komitmen, motivasi, dan kepercayaan yang tinggi dari bawahan, pencapaian tujuan organisasi akan lebih terfokus dan dapat dicapai lebih cepat. Selain itu, ketika menghadapi konflik dalam organisasi, pemimpin transformasional cenderung menangani masalah tersebut dengan pendekatan yang mengedepankan perbaikan dalam struktur organisasi. Peran pemimpin yang efektif dalam menyelesaikan konflik di organisasi terlihat ketika seorang pemimpin dapat menganalisis masalah dengan baik dan mengembangkan konflik hingga mencapai titik kritis. Namun, proses ini mengandung risiko dan tantangan yang besar, sehingga merupakan tugas yang sangat berat. Pemimpin perlu memiliki sifat yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi, yang biasanya dimiliki oleh pemimpin dengan karakter kuat seperti pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional yang modern harus mampu mendorong bawahannya untuk menemukan ide-ide mereka sendiri, berpartisipasi secara aktif, serta menerima perbedaan dan keragaman. Selain itu, mereka juga perlu menciptakan kondisi yang dapat merangsang konflik positif yang terkelola dengan baik dan menyelesaikannya secara efektif.

Adapun cara pemimpin Transformasional dalam mengatasi konflik Yang terjadi di dalam organisasi,yaitu:

1. Memberikan waktu kepada bawahan Untuk merenung dan memikirkan jalan Keluarnya (memotivasi bawahan untuk Berpikir mencari solusi)
2. Apabila cara tidak berhasil, pimpinan mencarikan beberapa alternatif, saran, masukan yang baik dan memberikan rasa percaya diri kepada bawahan supaya yakin apa yang akan dipilih adalah solusi terbaik untuk menentukan tujuan yang dilaksanakannya.

Selanjutnya tindakan yang dilakukan para pemimpin transformasional adalah:

1. Mempersatukan tujuan . Tujuan yang Dipersatukan ini sama dengan tujuan yang Harus dicapai oleh kelompok yang tengah Berselisih. Tujuan bersama itu bisa Dicapai karena sifatnya imperative atau Memaksa. Melalui jalan kooperatif dan Disertai rasa solidaritas tinggi, orang Harus bisa bekerjasama atas dasar saling Percaya-mempercayai satu sama lain.
2. Menghindari konflik adalah cara alami dan mudah, yang bertujuan untuk menghindari tindakan, penentangan, dan menekan semua rasa kesal dan kekecewaan, meskipun beresiko memicu masalah yang lebih kompleks di kemudian hari. Hal ini sering kali menjadi sumber gangguan bagi ketenangan batin seseorang. Dengan pendekatan ini, tujuan utamanya adalah menghindari kesulitan. Penting untuk menjauh dari orang-orang yang tidak disukai dan menghindari konflik yang terbuka. Namun, pada akhirnya, setiap orang perlu berani untuk saling berhadapan dan mencari solusi untuk masalah yang ada.
3. Memperhalus konflik berarti menciptakan jalan yang lebih mulus atau memperlancar proses penyelesaian konflik dengan cara-cara tertentu.Diantaranya:
 - a. Mengurangi perbedaan sikap dan ide antara individu dan kelompok yang sedang berselisih.
 - b. Meningkatkan titik kesamaan atau persinggungan dari tujuan atau kepentingan bersama yang perlu dicapai melalui kerjasama. memperhalus konflik dan mempermudah proses penyelesaian, individu berusaha secara sengaja dan sadar untuk mengesampingkan perbedaan, dan menonjolkan persamaan dan kepentingan untuk mencapai kepentingan bersama. Hal ini memungkinkan terciptanya jalan damai untuk menyelesaikan masalah yang sedang diperdebatkan(Asnofidal, 2020).

Adapun cara pemimpin Otoriter dalam mengatasi konflik Yang terjadi di dalam organisasi, yaitu: Dalam struktur organisasi formal yang melibatkan hubungan antara atasan dan bawahan, otoritas serta kewibawaan pemimpin tertinggi berfungsi sebagai pengambil keputusan dalam konflik yang terjadi antara individu maupun kelompok. Kekuasaan formal ini berperan sebagai bentuk arbitrase atau mediasi dan menjadi alat penentu.

Kepemimpinan yang bersifat otoriter, dengan tindakan yang tegas dan drastis, dapat menegakkan ketertiban dalam situasi kritis dan berfungsi sebagai alat koordinasi yang efektif. Mengubah struktur individu dan organisasi adalah cara lain untuk mengurangi konflik. Hal ini

dapat dilakukan dengan memindahkan dan menukar anggota kelompok serta pemimpin mereka, mengusung prinsip “orang yang tepat di tempat yang tepat.” Selain itu, pembentukan badan koordinasi, penerapan sistem konsultasi dan sistem apel, serta memperluas partisipasi aktif anggota dan bawahan juga penting. Dengan melakukan pertukaran anggota dan pemimpin, dapat tercipta suasana psikologis yang baru, sehingga kondisi kompetitif dan konflik dapat diminimalkan.

Jadi seorang pemimpin akan lebih efektif jika gaya kepemimpinannya disesuaikan dengan situasi yang terjadi dan tingkat kematangan dari anggota organisasi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu tepat untuk setiap kondisi. Oleh karena itu seorang pemimpin akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi. Faktor-faktor pemimpin, pengikut dan situasi merupakan variabel-variabel kritis yang saling berhubungan (Supratiwi, 2020).

Adapun Tujuan mengelola konflik antara lain adalah:

1. Mengurangi potensi konflik antara semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan, termasuk pengelola, penyelenggara, peserta, tamu, dan widyaiswara
2. Terciptanya hubungan yang harmonis antara semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi
3. Penyelenggaraan pelatihan yang efektif dan efisien terjadi karena para pihak yang terlibat mampu menyelesaikan masalah dengan solusi yang menguntungkan semua pihak, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai
4. Meningkatkan kinerja individu dan Kinerja organisasi (Rostini et al., 2023).

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat diukur dari kemampuan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan hasil, yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kepribadian, pengalaman, serta harapan dari pemimpin dan bawahan. pemimpin yang efektif juga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya, baik transformasional yang berfokus pada kolaborasi dan motivasi, atau otoriter yang mengambil sebuah keputusan secara tegas sesuai dengan situasi dan karakteristik anggota tim. Pengelolaan konflik dalam organisasi bertujuan untuk mengurangi potensi konflik dan menciptakan hubungan harmonis antar pihak, sehingga kinerja individu dan organisasi dapat meningkat secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Organisasi merupakan sistem yang terdiri dari individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dengan struktur dan aturan yang mengatur hubungan antar anggota. Konflik dalam organisasi seringkali muncul akibat keragaman individu, perbedaan nilai, dan ketidakjelasan dalam pembagian tugas. Hal ini menunjukkan bahwa konflik adalah bagian alami dari dinamika organisasi, yang dapat terjadi pada berbagai tingkatan, mulai dari individu hingga kelompok atau divisi.

Perubahan dalam organisasi, seperti penataan ulang atau pengenalan teknologi baru, dapat memicu konflik karena adanya resistensi di antara anggota. Komunikasi yang tidak efektif juga menjadi faktor penyebab terjadinya konflik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa konflik bukan hanya negatif, tetapi juga memiliki potensi untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan jika dikelola dengan baik.

Konflik dalam organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, termasuk konflik antar individu, antar kelompok, dan antar organisasi. Setiap jenis konflik memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja organisasi. Mengelola konflik dengan baik melalui komunikasi yang transparan dan keadilan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan hubungan antar anggota dan kinerja keseluruhan organisasi.

konflik dalam organisasi dapat membawa dampak positif dan negatif tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. adapun dampak positif nya yaitu Meningkatnya ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu kerja, meningkatnya hubungan kerja sama yang produktif, meningkatnya motivasi kerja, berkurangnya tekanan (Stres) anggota organisasi, dan

Banyaknya anggota organisasi yang dapat mengembangkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. sedangkan dampak negative yang di peroleh yaitu Meningkatnya jumlah absensi anggota, Sering terjadi perselisihan anggota dalam oragnisasi, Banyaknya anggota yang merasa stress dan sulit untuk berkonsentrasi.

Dalam konteks kepemimpinan, efektivitas seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap pengelolaan konflik. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik anggota tim dapat mengatasi konflik secara lebih efektif. Dengan demikian, pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam menganalisis masalah dan menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah Maradona, K. A. R. I. B. (2014). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Pelayanan publik pada kantor kelurahan rawa makmur kecamatan palaran kota samarinda. *Administrative Reform*, 2(3), 1–13.
- Amanda, S. A. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., & Dani, W. (2024). *Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik*. 2(6), 460–473.
- Asnofidal, A. (2020). The Role of Transformational Leaders in Handling Organizational Conflict. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.1>
- Betha Salsabilla, et al. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9980. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>
- Della Asmarani, Ismawati, I., Budi Susanto, & Mu' Alimin. (2022). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat*, 1(2), 74–82. <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v1i2.491>
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v4i02.5315>
- Haryani, R., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3373–3383. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2617>
- Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
- M, A. H., Firman, & Sari, D. (2023). Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi. *Journal Of Social Science Research*, 3(3), 3–4.
- Masruroh, D. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Global Education Journal*, 1(2), 134–145. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i2.290>
- Mudmahillah Tul, D. M., Maulana Triyantoro, F., Saiful Rizal, A., & Islam Negeri Achmad Siddiq Jember, U. K. (2023). Strategi Dan Pedekatan Dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 91–100.
- Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, & Mu' Alimin. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/af.v4i2.43>
- Oktapiani, T. (2021). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 6(2), 199–210. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema%0Ap-ISSN>
- Putri Arroyani, Rika NurHalimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(6), 392–401. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2397>
- Rahmatullah, Ilyas, M., & Suljic, A. (2024). Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*,

- 5(2), 192204. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.2328>
- Rostini, D., Khalifaturramah, K., Sulaiman, S., & Amaly, N. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 173–180. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.234>
- Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, & Mu'alimin. (2023). Literature Review Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.81>
- Supratiwi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komunikasi Pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 25–46.
- Sutrisno, E., & Desanti, N. (2018). Identifikasi Pendekatan Dalam Penanganan Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 143–154. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i2.526>
- Tuginem, H. N. (2023). Penelitian Strategi Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Pada Google Scholar: Sebuah Narrative Literature Review. *Jurnal Pustaka Budaya*, 10(1), 32–43. <https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11275>
- Ulfah, R. A. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus*, 10(2), 219–238.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Wahyudi, Mawardi, S., & Salam, R. (2023). *Perilaku Organisasi: Mendorong Perubahan dan Pertumbuhan* (Issue 39).
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wardatun Nadziro, Muzayyanah Agustin, Mutia Zahrani, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Identifikasi, Tahapan, dan Dampak Konflik Pada Lembaga Pendidikan Di MIS Al-Hidayah Kaliwates. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(3), 82–93. <https://doi.org/10.51903/education.v3i3.437>
- Waruwu, M. H. (2022). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 368–374.
- Wilda Rif'ah Fauziyah, Naila Wulandari, Cinta Ayu Dewi Alawiyah, Dadang Sutrisna, & Mu'alimin Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik Interpersonal Di Smp Plus Miftahulul Ulum Kalisat Jember. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(6), 50–64. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.23>