Artikel Manajemen Kepemimpinan.docx

by Akun Cek

Submission date: 10-Apr-2026 12:06AM (UTC+0900)
Submission ID: 2926781787
File name: Artikel_Manajemen_Kepemimpinan.docx (98.98K)
Word count: 6401
Character count: 45366

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi
Volume 6 Nomor 2 Juli 2026
e-ISSN: 2809-7793; p-ISSN: 2827-8119, Hal 00-00
DOI: https://doi.org/10.55606/jurimea.v6i2.idnaskah
Tersedia: https://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/index

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA KONFLIK DILINGKUNGAN ORGANISASI SECARA EFEKTIF

Hari Risky Syahputra[1], Cecep Sastrawijaya[2]

[1]Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir H. Juanda, Tangerang Selatan, **Banten,** Indonesia, 15412
[2]Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir H. Juanda, Tangerang Selatan, **Banten**, Indonesia, 15412
[1]hari.risky25@mhs.uinjkt.ac.id
[2]*cecep.sastrawijaya@uinjkt.ac.id*

Abstract. *Leadership plays a crucial role in conflict management within an organization. Conflict is an unavoidable phenomenon in interactions between individuals and groups with differing interests, values, or perspectives. If not managed effectively, this conflict can negatively impact individual performance within an organization, work relationships, and member productivity. Therefore, effective leaders are required to manage conflict effectively and productively. This study aims to analyze the role of leadership in managing conflict within an organization. By using qualitative research methods through a descriptive approach. The results of this study indicate that leaders possess strategic skills in identifying the initial sources of conflict, facilitating communication between members, and creating fair and mutually beneficial solutions between individuals and groups. Leaders must also possess strong communication skills, empathy, and negotiation skills to manage conflict positively and prevent it from escalating into a larger problem. With effective leadership, conflict can be utilized as a means to improve cooperation, innovation, and overall organizational performance. This research is expected to provide an understanding of the importance of the role of leadership in creating a more harmonious and productive organizational environment.*
Keywords *Leadership, Organizational Conflict, Conflict Management, Communication, Conflict Strategy*

Abstrak. Kepemimpinan memilikki peran yang sangat penting dalam manajemen konflik yang terjadi pada lingkungan organisasi. Konflik merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari dalam interaksi antarindividu maupun dalam kelompok yang mempunya perbedaan akan kepentingan, nilai ataupiun pandangan terhadap sesuatu. Apabila tidak bisa dikelola dengan baik. Konflik tersebut dapat berdampak negative terhadap kinerja individu didalam sebuah organisasi, hubungan kerja serta produktivitas seorang anggota. Oleh karena itu, diperlukan peran dari pemimpin yang efektif alam mengelola konflik secara efektif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mengelola konflik dilingkungan organisasi. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwasa nya pemimpin memilikki strategis dalam mengidentifikasi awal sumber konflik, memfasilitasi komunikasi konflik antaranggota serta menciptakan solusi yang adil dan saling menggunakan antariindividu maupun kelompok, pemimpin juga harus memilikki kemampuan komunikasi yang baik, empati serta keterampilan negoisasi yang baik agar konflik tersebut dapat dikelola secara poistif dan tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar. Dengan kepemimpinan yang efektif, konflik dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan Kerjasama, inovasi dan kinerja organisasi keseluruhan. penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan organsiasi yang lebih harmonis dan produktif lagi
Kata kunci: Kepemimpinan, Konflik Organsiasi, Manajemen Konflik, Komunikasi, Strategi Konflik

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari individu dengan latar belakang, kepentingan serta pandangan yang berbeda akan sesuatu yang dibutuhkan.

Naskah Masuk: 12 Maret 2026; Revisi: 12 Mei 2026; Diterima: 12 Juni 2026; Tersedia: 12 Juli 2026; Terbit: 30 Juli 2026;

Perbedaan tersebut sering kali memnuculkan konflik pada proses interaksi kerja (Usriyah, 2021). Konflik organisasi pada dasaranya fenomena yang tidak bisa dihindari, karena muncul, karena muncul sebagai konsekuensi dari dinamika hubungan antaranggota organisasi, pembagian tugas, serta perbedaan kepentingan dalam mencapai tujuan Bersama (Rozaq et al., 2024). Apabila konflik tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai dampal negative seperti menurunnya kinerja tim, terganggunya hubungan kerja serta menurunnya produktivitas pada setiap organisasi. Dengan demikiran, konflik juga dapat memberikan dampak positif apabila dikelola secara konstruktif, seperti adanya inovasi, meningkatkan skill komunikasi antar pemimpin dan individu serta memperkuat kerja sama tim (Arif, 2021).

Dalam fungsi pemimpin dalam memegang peranan dalam manajemen konflik dalam organisasi. Pemimpin memilikki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memfasilitasi pendapat secara terbuka serta mengambil keputusan yang adil dalam menyelasaikan konflik didalam lingkungan organisasi (Hurwanani et al., 2024). Kepemimpinan yang efektif sendiri tidak hanya berfokus kepada pencapai tujuan organisasi saja. Akan tetapi, juga pada kemampuan dalam memahami hubungan interpersonal serta mengelola perbedaan secara konstruktif. Penelitian ini juga menunjukkan gaya kepemimpinan yang adaptif, seperti kepemimpinan transformasional dan kolaboratif (Rosidah et al., 2024).

Didalam fakta dilapangannya, gaya dari kepemimpinan yang memilikki faktor besar terhadap pengelolaan konflik diorganisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adapatif seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif dapat menciptakan komunikasi yang terbuka dan meningkatkan kepercayaan antarindividu maupun kelompok (Fadila et al., 2024). hal tersebut dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan konflik secara kolaboratif dan mendorong terciptanya solusi yang bersiftat win-win solution. Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat otorite dan kurangnya komunikatif antarindividu maupun kelompok akan cenderung memperburuk konflik yang terjadi didalam organisasi (Ramli, 2024). Oleh karena itu, pemimpin juga perlu memilikki kemampuan komunikasi interpersonal,

empati dan simpati serta keterampilan negoisasi dalam mengelola konflik secara efektif

Selain itu, pemimpin juga harus berperan sebagai mediator atau sebagai penengah dalam adanya konflik antar individu, dapat berlaku adil dan mampu mengidentifikasi sumber awa konflik dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat (Purbasari, 2024). Melalui penerapan strategi manajemen konflik yang tepat, konflik yang muncul dalam organisasi dapat diubah dari konflik destruktif menjadi konflik yang konstruktif dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja organisasi (Hananto et al., 2024). Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik sendiri menjadi salah satu pilar penting dalam praktik kepemimpinan pada masa ini .

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran kepemimpinan dalam mengelola konflik dilingkungan organisasi secara efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya kepemimpinan dalam menciptakan proses pengelolaan konflik secara konstruktif, sehingga mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif dan produktif

KAJIAN TEORITIS

GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

Gaya kepemimpinan sendiri membahasa berbagai pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap gaya menciptakan karakteristik tertentu yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang sebagai pemimpin dalam konteks organisasi

1. KEPEMIMPINAN OTORITER (AUTOCRATIC LEADERSHIP)

Gaya kepemimpinan Otoriter adalah Ketika pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota. Pemimpin dengan tipe ini biasanya memberikan instruksi yang jelas, mengontrol tugas anggotanya dan tidak banyak meminta masukan dari anggotanya. Dalam situasi tertentu sendiri Ketika waktu sangat terbatas atau dalam kondisi darurat gaya otoriter ini bisa efektif karena keputusan yang diperlukan

sangat cepat. Namun gaya ini cenderung membatasi partisipasi anggota dan bisa menurunkan motivasi jika terlalu sering diterapkan.

Kepemimpinan otoriter sering terlihat pada struktur yang sangat hierarkis atau Ketika kendali penuh diperlukan untuk menjaga disiplin dan ketertiban. Meskipun efektif dalam pengandalian, namun gay aini kurang cocok jika organisasi membutuhkan kreativitas, kolabroasi dan keterlibatan aktif disemua anggota organisasi (Permatasari, 2024).

2. KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (PARTICIPATIVE LEADERSHIP)

Kepemimpinan Demokratis merupakan gaya yang mendorong partisipasi aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan. Pemimpin bukan hanya pemberi perintah saja. Akan tetapi juga mendengarkan ide dan masukkan dari anggota timny sebelum keputusan akhir dibuat. Gaya ini muncul sebagai alternatif dari model otoriter yang menekankan kolaborasi, keterbukaan komunikasi dan keterlibatan tim (Castrawijaya, 2025).

Kepemimpinan demokratis sering kali menghasilkan komitmen dan motivasi yang lebih tinggi, karena anggota tim merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi. Model ini cenderung efektif dalam lingkungan yang kompleks atau kreatif yang dimana pemikiran yang kolektif ini dapat memberikan solusi inovatif yang dibutuhkan. Meskipun demikian, pengambilan keputusan ini bisa menjadi lebih lambat dibandingkan dengan gaya otoriter (Muslihah, 2025).

3. KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE (DELEGATIVE LEADERSHIP)

Kepemimpinan Laissez-faire ini dikenal sebagai gaya yang memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan dan menyelsaikan tugas mereka sendiri. Pemimpin dengan gaya ini hampir tidak memberikan instruksi, sehingga anggota tim bertanggung jawab atasa pekerjaan mereka masing masing. pendekatan ini efektif ketika anggota tim sangat kompeten, mandiri dan memilikki motivasi internal yang sangat tinggi. namun, tanpa arah yang jelas atau dukungan dari pemimpin sendiri, gaya ini dapat menyebabkan kebingungan, kurangnya koordinasi dan penurunan performa (Santosa, 2025).

4. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP)

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya yang dimana pemimpin menginspirasi, memotivasi dan pemberdayakan anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang dianggap mungkin melalui visi dan contoh yang teladan. Pemimpin transformasional sendiri sering berfokus kepada inovasi yang jangka Panjang, pengembangan pribadi pada anggota organisasi dan perubahan budaya organisasi. Model ini dikembangkan dari teori full range leadership yang mengaitkan kepemimpinan transformasional dengan transactional dan laissez-faire sebagai bagian dari rentang penuh perilaku pemimpin (Putri, 2025).

5. KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (TRANSACTIONAL LEADERSHIP)

Kepemimpinan Transaksional adalah hubungan pemimpinn dengan anggota yang dijalankan melalui sistem pertukaran berupa penghargaan (reward) dan hukuman (penalty). Pemimpin yang menetapkan target yang jelas, menilai kinerja berdasarkan pencapaian tugas dan memberikan insentif jika target tercapai. Pendekatan ini sangat efektif untuk tugas yang rutin dan tersturktur yang membutuhkan kepatuhan dan kestabilan. Namun disbanding denga gaya transofrmasional, gaya ini kurang mendorong inovasi atau perubahan yang signifikan dalam organisasi (Castrawijaya, 2025).

6. KEPEMIMPINAN PELAYAN (SERVANT LEADERSHIP)

Kepemimpinan Pelayan adalah gaya yang dimana pemimpin menempatkan kebutuhan bawahan seperti prioritas utama. Gaya ini menekankan kepedulian sosial, empati, keadilan serta pemberdayaan anggota tim untuk mencapai potensi terbaik merek. Pemimpin pelayan bertindak sebagai fasiliator yang mendukung kesehjateraan dan pertumbuhan anggota didalam organisasi. Gaya ini sering dikatikan dengan budaya organisasi yang sehat dan kuat, ting kepercayaan internal serta komitmen kerja yang efektif dan efisien (Silvestre et al., 2024).

7. KEPEMIMPINAN ADAPTIF (ADAPTIVE LEADERSHIP)

Kepemimpinan adaptif adalah gaya pemimpin yang fleksiber dan responsive terhadap perubahan lingkungan organsiasi, termasuk situasi yang kompleks atau tidak pasti. Pemimpin yang adaptif mampu membaca situasi, memodifikasi pendekatan kepemimpinan, emngajak tim untuk belajar dan berinovasi serta menanamkan kemampuan adaptasi pada organisasi secara keseluruhan. Gaya ini semakin penting doera donamika teknologi, globalisasi dan perubahan cepat lingkungan (Scott, 2025).

8. KEPEMIMPINAN KHARISMATIK (CHARISMATIC LEADERSHIP)

Kepemimpinan kharismatik adalah gaya pemimpin yang mempunyai pesoan pribadi, visi-misi yang kuat dan jelas serta kemampuan untuk mempengaruhi secara emosional yang membuat anggota menjadi termotivasi mengikuti arahan yang telah ditetapkan. Gaya ini sering membangun tingkat komitmen yang tinggi dan bisa sangat efektif dala situasi perbuahan besar atau Ketika organisasi membutuhkan arah yang kuat. Kepemimpinan dengan gaya Kharismatik ini biasanya dinggap bagian dari transformasial, akan tetapi dengan focus lebih kuat kepada kepribadian dan daya tarik dari seorang pemimpin (Eman, 2023).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada studi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alamiah yang menekankan kepada makna, proses dan perspektif subjek penelitian. Pendekatan ini tidak menggunakan prosedur statistic, melainkan menghasilkan data yang deskriptif berupa kata-kata yang tertulis (Fadli, 2021).

Pendekatan deskriptif pada kajian ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan factual mengenai peran kepemimpinan dalam mengelola konflik Dilingkungan organisasi secara efektif. Penelitian deskriptif ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap realitas social secara objektif tanpa memanipulasi suatu variabel, sehingga fenomena yang diteliti ini secara utuh dan kontekstual (Albina, 2025). Selain itu, penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif ini berfokus kepada eksplorasi mendalam terhadap perilaku, persepsi dan pengalaman suatu subjek, sehingga sangat relevan untuk kepemimpinan dalam mengelola konflik Dilingkungan

organisasi. Metode ini bersifat fleksibel dan memungkinkan penyesuaian pada fokus penelitian sesuai temuan di lapangan.

Dengan demikian, penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif pada kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang kompherensif, mendalam dan relevan terkait fenomena yang diteliti dan menjadi motivasi untuk penulis berikutnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Definisi kepemimpinan adalah sebuah kegiatan atau seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dengan suatu tim untuk mencapai tujuan Bersama yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk membimbing (Kartika et al., 2024). Kepemimpinan tidak hanya berhubungan pada kemampuan untuk memberi arahan akan tetapi juga membangun hubungan baik yang saling menguntungkan antara pemimpin dan anggota. Pemimpin yang efektif sendiri pemimpin yang mampu mengidentifikasi kebutuhan dan potensi dari anggota tim serta menyesuaikan pendekatan mereka yang memaksimalkan suatu produktivitas dan kesejahteraan kelompok (Lowe, 2024).

Selain itu, definisi kepemimpinan menggarisbawahi akan pentingnya pengaruh dari sebagai inti dari kepemimpinan itu sendiri. Pemimpin sendiri (Barante, 2024) adalah seseorang yang memilikki kapasitas untuk mengubah pandangan dan perilaku seseorang baik dari pemberian perilaku yang baik dari pemimpin, komunikasi yang jelas serta memberikan motivasi yang membangkitkan semangat untuk anggota anggotanya, dengan kata lain kepemimpinan disini bukan hanya kemampuan untuk memberikan perintah saja (Childs, 2013). Akan tetapi, juga tentang kemampuan untuk menciptakan sebuah iklim yang mendukung keberhasilan dan menggerakkan orang bekerja menuju tujaun yang lebih besar lagi

Seiring dengan perubahan zaman dan sosial, peran pemimpin juga harus semakin kompleks (Achua, 2022). Diera saat ini, sebuah organisasi juga butuh pemimpin yang tidak hanya memilikki kemampuan teknis, tetapi harus memilikki keterampilan interpersonal dan adaptabilitas untuk menghadapi perubahan yang cepat. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, Laissez Faire,

Transformasional, Transaksional, pelayan, adaptif serta kepemimpinan karismatik (M. Bass, 2016). Setiap gaya kepemimpinan sendiri memilikki keunikan sendiri dalam penerapannya dengan focus pada bagaiman seorang pemimpin dapat memotivasi dan memberi petunjuk yang benar pada anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif

B. DEFINISI KONFLIK ORGANISASI

Konflik Organisasi merupakan suatu fenomena yang tidak bisa dihindarkan dalam dinamika organisasi. Konflik ini muncul Ketika dua pihak individua tau kelompok memilikki tujuan, nilai, kepentingan atau pandangan yang berbeda satu sama lain sehingga terjadi interaksi yang bersifat destruktif maupun konstruktif. Konflik ini bukan hanya persoalan negative secara otomatis saja akan tetapi juga dapat menjadi inovasi jika dikelola dengan baik. Didalam organisasi yang modern dan komplek, konflik sendiri dikatikan dengan ketidak seimbangan komunikasi, perbedaan kepentingan serta struktur organisasi yang dinamis (Kurniawati, 2024).

Menurut studi manajemen konflik, konflik berada pada hubungan yang tidak seragam antara dua belah pihak yang merasakan bahwa kepentingan mereka saling bertentangan atau mungkin saling menghambat. Proses konflik juga dipandang sebagai suatu dinamis yang melibatkan sumber konfli, persepsi konflik, insensifikasi, perilaku konflik dan resolusi (Manueke, 2024).

SUMBER SUMBER KONFLIK DALAM ORGANISASI

Konflik dalam organisasi sendiri dapat di timbulkan oleh berbagai faktor antara lain:

PERBEDAAN TUJUAN DAN KEPENTINGAN

Ketika individua tau kelompok yang memilikki tujuan yang berbeda atau bahkan saling bertentangan, konflik ini pasti muncul. Misalnya tim pemasaran ingin taregr tinggi sedangkan tim produksi focus pada kualitas sehingga perlu keseimbangan antara volume dan kualitas (Madani et al., 2025).

PERBEDAAN NILAI, SIKAP DAN PANDANGAN

Nilai budaya, latar belakang Pendidikan seseorang serta sikap terhadap pekerjaan yang berbeda dapat memicu konflik interpersonal atau antarkelompok.

KOMUNIKASI YANG TIDAK EFEKTIF

Banyak penelitian yang menemukan bahwasanya komunikasi yang buruk adalah penyebabnya terjadi konflik didalam organsiasi. Ketika pesan tidak tersampaikan dengan jelas atau terjadi miskomunikasi, persepsi yang berbeda dapat menciptakan konflik.

KETIDAKSEIMBANGAN KEKUASAAN DAN SUMBER DAYA

Ketika satu kelompok dalam organisasi kurang mendapatkan sumber daya atau kekuasaan disbanding kelompok lain, konflik akan dimulai dan ketegangan akan semakin terasa (Yulianah, 2025).

AMBIGUITAS PERAN DAN KETIDAKJELASAN STRUKTUR

Ketika tanggung jawab dari seseorang itu tidak jelas, maka individu atau unit organisasi tersebut dapat bertindak saling berebut peran untuk mencari perhatian dari atas sehingga memicu akan terjadinya konflik.

C. PROSES TERJADINYA KONFLIK PADA ORGANISASI

Konflik dalam organisasi tidak terjadi secara tiba tiba, tapi melalui serangkaian tahap yang saling terkait. Menurut literatur manajemen konflik sendiri adalah proses konflik dapat dijelaskan mulai dari potensi konflik hingga resolusi, dengan lima tahapan utama yang saling mempengaruhi (Vientiany et al., 2024).

POTENSI KONFLIK (POTENTIAL OPPOSITION OR INCOMPATIBILITY)

Tahap ini terjadi Ketika ada faktor yang memungkinkan konflik muncul seperti perbedaan tujuan atau pandangan antarindividu maupun antarunit disebuah organisasi. Ketidak jelasan peran, persaingan sumber daya atau perbedaan budaya organisasi dalam kelompok dapat menjadi pemicu konflik. Pada tahap ini, konflik belum terlihat secara nyata, tetapi ada ketegangan yang membayangi interaksi kerja.

KESADARAN KONFLIK (COGNITION AND PERSONALIZATION)

Pada tahap ini, pihak-pihak yang terlibat mulai menyadari adanya perbedaan atau ancaman terhadap kepentingan mereka. Pandangan individu tentang ketidak adilan,

ketidak pastina atau persaingan dapat memunculkan perasaan negative hingga frustasi, kemarahan atau kecemasan. Konflik ini mulai menjadi pengalaman emosional sehingga intensitasnya meningkat.

INTENSIFIKASI KONFLIK (INTENTIONS)

Setelah menyadari ketidaksesuaian, pihak pihak yang terlibat dalam menentukan Tindakan yang akan diambil, apakah menunda, menghindari, bersaing atau mencari cara agar kompromi. Tahap ini menandai awal munculnya strategi yang dapat memperbesar atau meredam konflik.

PERILAKU KONFLIK (BEHAVIOR)

Tahap ini adalah manifestasi nyatanya suatu konflik, termasuk debat, perselisihan verbar, sanotase atau Tindakan proaktif untuk menegaskan kepentingan individu. Perilaku ini dapat bersifat destruktif atau konstruktif tergantung bagaimana konflik bisa dikelola dengan baik

RESOLUSI DAN DAMPAK (OUTCOMES)

Konflik berakhir Ketika pihak tertentu telah menemukan cara penyelesaiannya, seperti kompromi, kolaborasi, mediasi atau keputusan top-down. Resolusi yang efektif ini dapat meningkatkan inovasi, kualitas dan kuantitas akan suatu keputusan dan hubungan kerja sedagkan resolus yang buruk akn berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, stress dan proudktivitas yang rendah.

Secara keseluruhan, proses konflik adalah siklus dinamis yang dapat dimanfaatkan sebagai peluang evaluasi dan pengembangan organisasi jike dikelola oleh pemimpin dan strategi yang tepat.

D. JENIS JENIS KONFLIK DALAM ORGANISASI

Pemahaman tentang perbedaan pendapat yang terlibat sehingga konflik tersebut muncul. Pemahaman terhadap jenis jenis konflik ini penting dalam siklus manajemen konflik karena tiap jenis memerlukan pendekatan penyelesaian yang berbeda juga. Berdasarkan kajian terbaru, ada beberapa jenis konflik yang sering dijumpai dalam organisasi (Purnamasari et al., 2025).

KONFLIK INTRAPERSONAL

Konflik ini terjadi didalam individu Ketika seseorang merasa dibawah dua atau lebih tuntutan. Misalnya, Ketika seorang karyawan merasa perlu memilih antara memenuhi tugas kerja atau menghadiri kegiatan keluarga, konflik internal sendiri dapat muncul akibar pilihan tersebut. Konflik intrapersonal biasanya bersifat psikologis dan dapat mempengaruhi kinerja serta kesehjateraan individu.

KONFLIK INTERPERSONAL

Konflik interpersonal sendiri antara dua individua tau lebih didalam lingkungan organisasi. Penyebab dari konflik ini adalah perbedaan kepribadian, gaya kerja, persepsi, prioritas tugas atau ego pribadi. Konflik ini sering tampak dalam bentuk debat, kritik tajam atau ketegangan antar rekan kerja yang dapat mempengaruhi suasan kerja dan hubungan dilingkungan organisasi.

KONFLIK INTRAGROUP

Konflik ini terjadi didalam satu keompok atau tim kerja. Konflik seperti ini muncul Ketika anggota tim memilikki pandangan berbeda tentang cara menyelesaikan tugas, pembagian peran tidak adil atau adanya persaingan internal untuk posisi atau sumber daya tertentu. Ketidak harmonisan ini ditingkat kelompok berpotensi menurunkan produktivitas tim jika tidak dikelola oleh pemimpin dengan baik.

KONFLIK INTERGROUP

Konflik ini terjadi antara dua kelompok atau unit organisasi, contohnya antara departemen pemasaran dan produksi. Perbedaan prioritas, alokasi sumber daya atau visi dan misi tidak sejalan sering menjadi latar belakang dari konflik intergroup ini. Karena melibatkan banyaknya individu dari dua kelompok yang berbeda, konflik jeni ini cenderung kompleks dan memerlukan strategi penyelsaian yang kolaboratif.

Pengelompokkan pada jenis jenis konflik tersebut sangat penting karena strategi manajemen konflik yang efektif harus menyesusaikan tipe konflik yang terjadi. Misalnya, konflik interpersonal mungkin membutuhkan mediasi dan komunikasi yang lebih kuat sedangkan konflik intergroup sendiri sering memerlukan perbaikan struktur koordinasi dan klarifikasi tujuan antar unit.

E. DAMPAK DAMPAK KONFLIK DALAM ORGANISASI

Konflik juga memilikki dampak yang sangat buruk dalam organsiasi namun juga memilikki hal yang positif jika dikelola dengan baik.

DAMPAK NEGATIF KONFLIK

Salah satu dampak paling nyata dari konflik yang tidak dikelola baik oleh pemimpin adalah penurunan kinerja organisasi. Konflik yang berkepanjangan dapat memicu stress bekerja, yang mengurangi komitmen karyawan, serta menurunkan produktivitas karena organisasi banyak tesedot karena perselisihan internal daripada pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, konflik kerja sering dikatikan dengan turunnya efektivitas kerja karyawan teralihkan dari tugas inti mereka menuju pertentangan antarindividu atau departemen (Kusuma, 2024).

Konflik juga dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kontribusi karyawan, karena konflik interpersonal sendiri meningkatkan stress dan ketegangan ditempat kerja, yang berujung pada ketidakpedulian lagi terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, organisasi yang sering mengalami konflik tanpa penyelesaian yang baik cenderung memilikki tingkat turnover yang sangat tinggi, karena karyawan memilih keluar atau resign demi lingkungan yang lebih kondusif (Irwan, 2024).

DAMPAK POSITIF KONFLIK

Meskipun konflik sering dipandang negative, tetapi konflik juga memilikki efek yang positif Ketika dikelola secara konstruktif. Konflik yang muncul dari perbedaan pendapat atau ide sering mendorong ke diskusi yang lebih dalam, analisis kritis dan pemikiran inovatif untuk mencari solusi memecahkan masalah Bersama. Hal ini dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasi karena berbagai perspektif yang telah dihitungkan (Pradita et al., 2024)

Selain itu, konflik yang konstruktif itu dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelemahan dalam sistem atau proses aktivitas dalam organisasi yang berjalan, sehingga organsiasi dapat memperbaiki struktur kebijakan yang kurang efektif sebelumnya. Ketika dikelola secara baik, konflik justru dapat memperkuat hubungan kerja dan koordinasi antar tim, karen pihak yang berkonflik belajar bernegosiasi dan berkolaborasi demi penyelesaian masalah

e-ISSN: 2809-7793; p-ISSN: 2827-8119, Hal 00-00

F. MANAJEMEN KONFLIK

Manajemen Konflik adalah proses untuk membatasi dampak negative pada konflik sekaligus meningkatkan aspek yang positif dari adanya konflik dalam lingkungan organisasi atau hubungan sosial. Tujuannya adalah mendorong pembelajaran, pencapaian tujuan Bersama, sekaligus menjaga hubungan antar pihak yang berkonflik. Dalam lingkungan organisasi, konflik tidak selalu merugikan dengan pengelolaan yang tepat. Konflik bisa saja menjadi sumber inovasi, perkembangan dan perbaikan kerja atau evaluasi kerja

IDENTIFIKASI KONFLIK

Mengidentifikasi suatu konflik merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam proses manajemen konflik. Pada tahap ini, sebuah organisasi atau pihak yang terlibat berusaha mengenali adanya konflik, baik yang masih bersifat potensial maupun yang sudah terlihat nyata. Proses identifikasi konflik memperhatikan berbagai tanda atau gejala yang muncul dalam interaksi organisasi. Gejala tersebut dapat berupa menurunnya kualitas komunikasi, meningkatnya ketegangan antar anggota tim, munculnya kesalahpahaman sekecilapapun, atau adanya perbedaan pendapat yang terus berulang tanpa penyelesaian.

Selain itu, perubahan perilaku individu seperti sikap yang defensive, kurangnya kerja sama atau munculnya keluhan dari anggota organisasi juga dapat menjadi indicator adanya konflik didalam lingkup organisiasi. Dengan mengenali tanda tanda tersebut secara dini, organisasi dapat segera mengambil Langkah untuk mencegak konflik menjadi lebih besar.

Dalam tahap identifikasi konflik ini, penting juga menentukan pihak pihak yang terlibat untuk memahami latar belakang munculnya konflik tersebut. Informasi mengenai sumber konflik, kepentingan masing masing pihak, serta dampak konflik terhadap organisasi perlu dikumpulkan melalui observasi, diskusi maupun wawancara. Proses ini membantu organisasi memahami dinamika konflik secara mendalam sehingga memudahkan dalam menentukan Langkah penyelesaian yang tepat pada tahap berikutnya.

Identifikasi konflik berfungsi sebagai dasar dalam manajemen konflik secara keseluruhan. Identifikasi yang tepat memungkinkan organisasi untuk memahami akara permasalahan, mengurangi potensi kesalahpahaman, serta menciptakan solusi yang lebih efektif dan konstruktif dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis.

MEMFASILITASI KOMUNIKASI SECARA EFEKTIF

Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi dan pemimpin memilikki peran dalam memfasilitasi komunikasi ini. Pemimpin yang mampu mengelola komunikasi dengan baik dalam menyampaikan visi, misi serta tujuan organisasi dengan jelas, sekaligus membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi yang efektif juga membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi antar individu dan mencegah konflik yang dapat muncul akibat informasi yang tidak tersampaikan dengan tepat (Hapsari et al., 2025).

Salah satu cara pemimpin memfasilitasi komunikasi ini dengan cara menciptakan komunikasi terbuka. Lingkungan komunikasi terbuka memungkinkan anggota organisasi untuk menyampaikan ide, pendapat maupun kritik secara bebas tanpa rasa takut. Pemimpin yang mendukung komunikasi terbuka mendorong partisipasi aktif dari anggota tim, sehingga keputusan yang diambil lebi inklusif dan dapat diterima Bersama (Sunarso, 2024).

Selain itu, pemimpin juga perlu menyampaikan informasi secara jelas dan terstruktur. Infromasi yang ambigu sendiri atau tidak sistematis dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik. Sebagai pemimpin harus menggunakan Bahasa yang mudah dipahami serta memastikan anggota organisasi nya memahami tugas dan tanggung jawab masing masing mereka. kejelasan ini meningkatkan efektivitas kerja dan keterlibatan anggota organisasi (Salsabila et al., 2025).

Sebagai seorang pemimpin juga harus menjadi pendengar yang aktif. Mendengarkan dengan seksama segala perspektif anggota secara keluhan dan ide anggota tim untuk mampu memahami permasalah secara mendalam sehingga dapat memberikan solusi yang tepat. Pendekatan ini membangun kepercayaan dan dapat memperkuat interpersonal (Ritonga, 2026).

Pemimpin juga dapat mendorong komunikasi dalam dua arah dan partisipatif, baik melalui rapat, diskusi kelompok maupun media digital. Komunikasi dua arah ini dapat memastikan anggota didalam lingkungan organisasi dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan keterlibatan dan memperkuat Kerjasama tim. Dengan cara ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan organisasi secara harmonis, produktif dan meminimalkan potensi akan adanya suatu konflik.

MENJADI MEDIATOR DAN PENENGAH

Pemimpin tidak hanya berperan sebagai penngambil keputusan saja atau pemberi arah, akan tetapi juga seringkali berfungsi sebagai mediator atau penengah dalam konflik yang muncul didalam organisasi. Peran ini penting karena konflik yang dibiarkan tanap penyelesaian dapat memperburuk hubungan antar anggota, dapat menurunkan produktivitas dan menggerus kepercayaan organisasi. Mediator yang efektif dapa membantu pihak konflik mencapai pemahaman Bersama dan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

Dalam ilmu mediator sendiri harus menguasai keterampilan mendengar aktif dan empati. Medengarkan bukan sekedar hanya kata kata saja, akan tetapi juga memahami maksud dan konteks emosional dibaliknya. Sikap ini dapat membantu seorang pemimpin dalam memahami akar konflik dan kebutuhan setiap pihak, sehingga solusi dihasilkan tepat sasaran.

Pemimpin sebagai penengah yang perlu mempunyai keterampilan mediasi yang kuat. Mediasi ini adalah proses yang dimana pihak netral dalam hal ini juga pemimpin dapat membantu pihak yang berkonflik untuk berkomunikasi secara efektif dan mengeksplorasi solusi. Pemimpin harus mampu menciptakan iklim diskusi yang aman dan terbuka, dimana setiap pihak merasa didengar tanpa dihakimi. Pendekatan ini dapat menurunkan ketegangan dan mendorong keterbukaan dalam mengungkapkan perasaan kebutuhan masing masing pihak.

Selain itu, pemimpin juga harus menerapkan sikap negoisasi yang adil dan tidak memihak kepada siapapun. Posisi netral membuat pemimpin mampu berpikir secara objektif serta mengarahkan diskusi ke titik titik yang dimana pihak yang mempunyai konflik dapat menentukan titik temu yang pas. Dalam beberapa kasus sendiri, pemimpin

bisa memfasilitasi pemberian konsesi yang saling menguntungkan untuk mengakhiri konflik secara damai (Muttaqin et al., 2024).

Peran mediasi sendiri membuat konflik terbukti efektif dalam meningkatkan komunikasi dan kepercayaan antarindividu maupun antarkelompok yang berkonflik. Dengan demikian peran pemimpin bukan hanya menyelesaikan konflik sesaat saja, akan tetapi juga membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat dalam komunikasi yang efektif dan penyelesaian masalah yang kolaboratif

MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG STRATEGIS

Pengambilan keputusan strategis ini adalah proses yang sangat penting yang dimana soerang pemimpin harus menentukan arah jangka Panjang suatu organisasi dengan mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal. Ketutusan strategis ini berbeda dengan keputusan operasional sehari hari karena memilikki dampak yang sangat besar terhadap visi, misi, tujuan, struktur, sumber dayadan daya saing organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya membuat keputusan cepat, akan tetapi juga membuat keputusan yang tepat dan pengaruh di waktu jangka Panjang.

Salah satu cara pemimpin mengambil keputusan yang strategis adalah melalui analisis informasi yang kompherenshif. Informasi ini mencakup fakta konflik, persepsi dari pihak yang berkonflik, sumber penyebab maslah, serta potensi dampak keputusan terhadap semua pihak yang terkait. Data yang akurat membentuk dasar penilaian yang objektif dan mengurangi personal dalam pengambilan keputusan. Informasi yang kuat juga membantu pemimpin mengidentifikasi awal akar permasalaham sehingga keputusan yang diambil dapat mengatasi masalah secara efektif dan tidak hanya bersifat sementara.

Pemimpin juga perlu menerapkan strategi partisipatif dengan melibatkan pihak pihak yang berkonflik dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi ini memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan perspektif dan aspirasi mereka, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak hanya ditentukan sepihak saja. Penedekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan akan tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab Bersama terhadap implementasi keputusan tersebut (Hussain et al., 2024).

Selain itu, pemimpin juga harus menerapkan analisis resiko dan konsekuensi jangka Panjang sebelum menetapkan keputusan. Keputusan yang baik harus mampu

menyelesaikan konflik dan sekaligus menjaga hubungan baik serta produktivitas tim kedepan.dengan demikian pengambilan keputusan dalam konflik yang berarti melibatkan pengumpulan informasi, partisipasi pihak terkait, serta pertimbangan risiko janga Panjang agar menciptakan solusi yang efektif dan berkelanjutan.

G. STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM PENYELESAIAN KONFLIK

Adapun strategi dari pemimpin yang bisa menyelesaikan konflik di lingkungan organisasi ada yaitu:

MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF

Membangun lingkungan kerja yang kondusif itu sangat penting bagi seorang pemimpin didalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung adalah kondisi kerja yang nyaman, aman, harmonis dan mendukung kinerja serta kesehjateraan karyawan. Lingkungan seperti ini dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kerja sama antar anggota organisasi (Novianti, 2025).

Salah satu cara pemimpin adalah dengan membangun budaya saling menghargai dan kerja sama tim, seorang pemimpin harus menananmkan nilai-nilai seperti toleransi, saling menghormati dan kolaborasi dalam bekerja. Lingkungan organisasi yang menghargai pendapat dapat mendorong munculnya inovasi dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil dalam organisasi (Syawalia et al., 2023).

Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan. Dukungan dapat berupa penghargaan terhadap kinerja yang baik, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta bimbingan dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memilikki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Ridwan et al., 2023).

Dan yang terakhir pemimpin harus mengelola atau memanajemen konflik secara adil dan bijaksan. Konflik yang merupakan hal yang wajar dalam organisasi, namun jika tidak dikelola dengan baik dapat merusak hubungan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu bersikap yang objektif dalam mendengarkan semua pihak dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak.

EVALUASI DAN TINDAK LANJUT

Evaluasi dan tindak lanjut oleh pemimpin adalah proses penting dalam memastikan bahwa program, kebijakan atau kegiatan organisasi berjalan dengan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi bisa dilakukan untuk menilai keberhasilan kinerja organisasi atau tim, sedangkan tindak lanjut merupakan Langkah perbaikan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Dengan evaluasi secara sistematis, pemimpin dapat mengetahui kekuatan, kelemahan serta peluang untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi (Amani, 2023).

Salah satu cara pemimpin melakukan evaluasi ialah dengan menetapkan indicator kinerja yang jelas. Indicator ini dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan program atau kinerja anggota tim, misalnya melalui target kerja, kualitas hasil suatu pekerjaan, serta tingkat pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui proses ini, pemimpin dapat mengetahui kegiatan apa yang sudah dilakukakn yang efektif atau masih memerlukan perbaikan (Fu'adi et al., 2024).

Yang ke dua adalah pemimpin dapat melakukan evaluasi melalui pengumpulan data dan umpan balik dari anggota organisasi. Data dapat diperoleh melalui observasi, laporan kinerja, wawancara atau kuesioner. Umpak balik dari anggota organisasi itu sangat penting untuk mengetahui kendala yang dihdapi selama pelaksanaan program. Dengan demikian, pemimpin dapat memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi organisasi serta menentukan Langkah perbaikan yang tepat

Setelah evaluasi dilakukan, Langkah berikutnya ialah tindak lanjut (follow up). Tindak lanjut ialah proses pelaksanaan rekomendasi hasil evaluasi agar masalah yang ditemukan dapat diperbaiki. Tindak lanjut berupa perbaikan sistem kerja, peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan atau perubahan kebijakan organisasi. Tahap tindak lanjut sangat penting karena menentukan apakah hasil evaluasi bena benar memberikan dampak peningkatan pada kinerja organisasi (Simbolon et al., 2025).

Selain itu, seorang pemimpin juga perlu melakukan pemantauan berkelanjutan terhadap pelaksanaan tindak lanjut. Pemantauan dilakukan untuk memastikan bahwa rekomendasi yang telah diberikan benar benar diterapkan dan menghasilkan perubahan

positif. Jika terdapat kendala, pemimpin dapat melakukan penyesuaian strategi agar tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif

Dengan demikian, evaluasi dan tindak lanjut merupakan proses yang saling berkaitan dalam kepemimimpinan. Evaluasi membantu pemimpin menilai keberhasilan kinerja organisasi, sedangkan tindak lanjut memastikan adanya perbaikan berkelanjutan sehingga organisasi dapat berkembang secara efektif dan akuntabel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Peran kepimpinan di linglungan organisasi ini memilikk pandangan bahwasanya konflik tidak bisa dihindari di organisasi karena perbedaan pendapat, pandangan, nilai maupun latar belakang individu dalam suatu organisasi. Namun, konflik tidak selalu berdampak negative apabila dikelola oleh pemimpin yang bijak. Sebaliknya, konflik dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong munculnya ide ide baru yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Pemimpin yang bijak harus memilikki kemampuan untuk memahami sumber konflik serta mampu mengelolanya secara bijaksan dan objektif. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan bagi anggota dilingkungan organisasi. melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat membantu pihak pihak yang berkonflik untuk saling memahami perspektif masing masing sehingga dapat ditemukan solusi yang adil dan konstruktif. Oleh karena itu, pemimpin juga berperan sebagai mediator yang mampu menegahi konflik dan mengarahkan anggota tim untuk mencari solusi yang saling menguntungkan.

Selain itu, pemimpin perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan menanamkan nilai nilai saling menghargai, kerjasam dan toleransi antar anggota organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi potensi konflik yang merugikan serta meningkatkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.. pemimpin juga harus melakukan evaluasi dan tindak lanjut terhadap konflik yang terjadi agara permasalah yang sama tidak terulang dimasa mendatang.

Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam mengelola konflik sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengelola konflik secara efektif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja tim, serta mendukung tercapainya tujuan dilingkungan organisasi secara optimal.

B. SARAN

Saran buat para pemimpin pada organisasi perlu terus meningkatkan kompetensi manajemen konflik mereka melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan diri. Para pemimpin juga disarankan untuk secara aktif menumbuhkan budaya komunikasi terbuka dengan menyediakan ruang aman untuk dialog bagi semua anggota tim. Lebih lanjut, sangat penting bagi para pemimpin untuk bersikap netral dan adil dalam menangani konflik untuk menghindari timbulnya ketidakpercayaan. Organisasi harus memiliki prosedur atau mekanisme penyelesaian konflik yang jelas sehingga setiap masalah dapat ditangani secara sistematis. Para pemimpin juga perlu secara teratur mengevaluasi dinamika tim untuk mendeteksi potensi konflik sejak dini. Terakhir, penanaman nilai-nilai saling menghormati, toleransi, dan kerja sama harus terus diperkuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga konflik yang muncul dapat dikelola sebagai peluang untuk kemajuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Abdur Rozaq, Yova Hamdani, Eka Putrilhiya, Nur Liani, & Mu'allimin Mu'allimin. (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, *1*(4), 228–235. https://doi.org/10.61132/karakter.v1i4.232

Agustin-Silvestre, J. A., Villar-Guevara, M., García-Salirrosas, E. E., & Fernández-Mallma, I. (2024). The Human Side of Leadership: Exploring the Impact of Servant Leadership on Work Happiness and Organizational Justice. *Behavioral Sciences*, *14*(12), 1163. https://doi.org/10.3390/bs14121163

Akhmad Ramli, R. W. W. O., Siti Julaiha. (2024). *Tanggung Jawab Pemimpin Dengan Konflik di Lembaga Pendidikan*. https://doi.org/10.35719/leaderia.v5i1.684

Akhmal Hidayat, T., & Juhari Ritonga, H. (2026). Komunikasi sebagai elemen strategis dalam kepemimpinan organisasi. *Triwikrama: jurnal ilmu sosial*. https://doi.org/10.9963/243kb528

Alfan Madani, M., Raikhatul Jannah, L., & Aulia Ramadhani, N. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Identifikasi Sumber dan Strategi Penyelesaian Efektif Melalui Tinjauan Literatur Terkini. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i4.2542

Alfi Anjani, D. & Dewi Kurniawati. (2024). Pentingnya manajemen konflik dalam organisasi. *Nivedana : Jurnal Komunikasi Dan Bahasa*, *5*(1), 23–31. https://doi.org/10.53565/nivedana.v5i1.1022

Alifa Muzayyana Putri, S., M. Slamet Yahya, Sigit Candra Nuraziz,. (2025). Kepemimpinan transformasional: strategi membangun budaya inovatif pendidikan. *Jurnal tawadhu*. https://doi.org/10.52802/twd.v9i2.1858

Amani, K. (2023). Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan. *Academy of Education Journal*, *14*(2), 1592–1605. https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255

At'taib, A., & Adji Kusuma, K. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JOURNAL PEMBERDAYAAN EKONOMI DAN MASYARAKAT*. https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.285

Awan Santosa, S. V. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Laissez-Faire Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Z Di Daerah Jawa Tengah. *Indonesian journal of economics, management and accounting*.

Barante, D. M. (2024). The Dynamics of Leadership: A Review and Evaluation of Leading Theories. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *VIII*(X), 2414–2434. https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.8100200

Castrawijaya, C. (2025). *Filosofi Dan Konsep Kepemimpinan*. *2*(1).

Castrawijaya, & Cecep. (2025). Filosofi Dan Konsep Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*.

Childs, H. L. (2013). The Art of Leadership. By Ordway Tead. (New York: Whittlesey House. 1935. Pp. xi, 308.). *American Political Science Review*, *29*(4), 681–682. https://doi.org/10.2307/1947804

Christopher F. Achua, R. N. L. (2022). *Leadership Theory, Application, & Skill Development*. http://collegepublishing.sagepub.com/products/leadership-7-269382?utm_source=chatgpt.com

Dewi Hurwanani, Sorayatul Hasanah, Zafiroh Syarifatul Azizah, M Firdan Abrori, & Mu'alimin. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Mengatasi Konflik di Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, *2*(1), 241–250. https://doi.org/10.62017/jimea.v2i1.2868

Diana Enggar Pradita, Mareta Rofikoh, & Mu'alimin. (2024). Sumber, Penyebab, dan Dampak Konflik terhadap Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *2*(2), 191–197. https://doi.org/10.62017/jemb.v2i2.2603

Dini Vientiany, Siti Arawiyyah Ardi, Maysa Putri Khairana Lubis, & Maulana Alghopari Harahap. (2024). Conflict Management in Organizations. *INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research*, *1*(4), 200–212. https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v1i4.42

Eman, G. (2023). Harismatic leadership, intra-team communication quality and team performance. *(The Journal of Management Studies)*.

Eneng Muslihah, T. K., Machdum Bachtiar. (2025). Jurnal model kepemimpinan pendidikan demokratis, laissez faire, dan otoriter. *Metakognisi: Jurnal Kajian Pendidikan*. https://doi.org/10.57121/meta.v7i1.310

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075

Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, *5*(2), 163–174. https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147

Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 60–68. https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285

Fu'adi, A., Sugiyono, S., & Prasojo, L. D. (2024). Successful dimension for evaluating leadership management in Islamic university. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, *13*(4), 2296. https://doi.org/10.11591/ijere.v13i4.28303

Hananto, D., Sri Wahyuningrum, A., Silmi Kafah, M., Ardani, R., & Rohid Al Candra, M. (2024). Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatan Kualitas Kerja Dalam Organisasi. *Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business*, *3*(2), 7–12. https://doi.org/10.31004/sharing.v3i2.30624

Hapsari, H. M., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2025). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Dalam Meingkatkan Kinerja Tim Yang Efektif. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *5*(4), 1460–1467. https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i4.2607

Hussain, A. N., Olaywi, A. H., Amanah, A. A., & Fadhil, A. H. (2024). Interactive role of strategic clarity in the relationship between organizational conflict management and strategic decision quality. *Business: Theory and Practice*, *25*(1), 154–163. https://doi.org/10.3846/btp.2024.20083

Irwan, I. (2024). Workplace Conflict: Its Impact on Employee Motivation and Productivity. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(4), 481–494. https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.993

Kartika, I., Jamlaudin, G., Latipatinupus, & Maenatul M, R. (2024). Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan, Dimensi, Teori Kepemimpinan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(12). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4502

Kathleen Arlen Manueke, B. H. (2024). *Dampak Konflik Terhadap Performa Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur*. Zenodo. https://doi.org/10.5281/ZENODO.13120572

Lux, A. A., & Lowe, K. B. (2024). Authentic leadership: 20-Year review editorial. *Journal of Management & Organization*, *30*(6), 1634–1641. https://doi.org/10.1017/jmo.2024.59

M. Bass, B. (2016). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. https://books.google.co.id/books?id=NCd-QgAACAAJ

Maria Simbolon, A., Dormeska Simbolon, R., Sukma Ayu Purba, T., & Suparto Sianipar, Y. (2025). Tahap Tindak Lanjut (Follow-Up). *Economics and Digital Business Review*. https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2802

Muttaqin, I., Dewi, K. S., & Agustina, L. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memediasi Konflik Interpersonal pada Organisasi Karang Taruna. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, *16*(2), 46–54. https://doi.org/10.33747/stiesmg.v16i2.688

Novi Maulidatur Rosidah, Nafisah Nafisah, Komariyatul Hasanah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Menangani Konflik dalam Organisasi Pendidikan: Identifikasi, Tahapan, dan Dampaknya dalam Organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, *1*(6), 33–49. https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i6.381

Novianti, T. (2025). Leadership, Work Environment, and Productivity: An Empirical Study in the Modern Workplace. *Dinasti Accounting Review*. https://doi.org/10.38035/dar.v3i1.2903

Nurul Fadila, Khairunnisa Khairunnisa, Tanzila Bahar, Larasati Dwi Wahyuni, Sahraini Yamni Nurul Falah Nasution, & Eka Susanti. (2024). Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Kekuasaan Dan Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif*, *1*(3), 15–23. https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.187

Purnamasari, I., Mahsa Kalila, N., Nur Aini, S., & Mu'alimin. (2025). Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi: Literature Review tentang Strategi Penyelesaian di Konteks Pendidikan. *JPPI: Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*.

Ridwan, M., Kusharyanti, R., & Sofiansyah, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer BPSDM Prov. Kaltim. *Nusantara Innovation Journal*, *2*(1), 93–102. https://doi.org/10.70260/nij.v2i1.27

Rita Intan Permatasari, E. G. A., Sumarsid Sumarsid. (2024). Tinjauan penelitian gaya kepemimpinan. *Jurnal ilmiah m-progress*, *14*(1). https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1185

Salsabila, A. F., Febriantina, S., Danisworo, H., Fauzia, M., & Albana, M. A. (2025). The Role of Effective Communication in Leadership: A Literature Review. *Klabat Journal of Management*, *6*(1), 40. https://doi.org/10.60090/kjm.v6i1.1232.40-49

Savvy Afifah Syawalia, Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, *2*(4), 485–494. https://doi.org/10.31004/jpion.v2i4.203

Scott, M. (2025). The Role of Adaptive Leadership in Times of Crisis. *MDPI Organizational Psychology*, *5(1)*.

Sunarso, B. (2024). Communicative Leadership Strategy: Optimizing Inter-Division Interaction to Enhance Organizational Effectiveness. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, *2*(2), 523–529. https://doi.org/10.61100/adman.v2i2.195

Wajdi, F., & Arif, A. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan. *Tanah Pilih*, *1*(2), 91–107. https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.797

Yulianah, Y. (2025). Conflict Management in Public Organizations: A Human Resource Management Perspective. *Ijd-Demos*. https://doi.org/10.37950/ijd.v7i2.537

Artikel Manajemen Kepemimpinan.docx

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	10%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	3%
2	ejournal.aripafi.or.id Internet Source	2%
3	www.politeknikaup.ac.id Internet Source	1%
4	ejurnal.stkip-pessel.ac.id Internet Source	1%
5	journal.sinov.id Internet Source	1%
6	jurnalistiqomah.org Internet Source	1%
7	kc.umn.ac.id Internet Source	1%
8	ifrelresearch.org Internet Source	1%
9	ejournal.unklab.ac.id Internet Source	1%
10	ejournal.ipinternasional.com Internet Source	1%
11	Submitted to Belhaven University Student Paper	1%
12	cerdika.publikasiindonesia.id	

	Internet Source	<1%
13	urj.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Trevecca Nazarene University (Nashville) Student Paper	<1%
15	ejournal.stitahlussunnah.ac.id Internet Source	<1%
16	Submitted to Chester College of Higher Education Student Paper	<1%
17	penerbitgoodwood.com Internet Source	<1%
18	123dok.com Internet Source	<1%
19	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
20	jurnal.feb-umi.id Internet Source	<1%
21	economics.pubmedia.id Internet Source	<1%
22	eprints.uad.ac.id Internet Source	<1%
23	imahsoimah.blogspot.com Internet Source	<1%
24	Submitted to Dongguk University Student Paper	<1%
25	Widiastuti, Heni. "Manajemen Pembiayaan Pendidikan Perspektif Teori Resource Based	<1%

View di Madrasah Aliyah Negeri 3 Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
Publication

26	hk-publishing.id Internet Source	<1%
27	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	<1%
28	etd.umy.ac.id Internet Source	<1%
29	jurnal-stkip.babunnajah.ac.id Internet Source	<1%
30	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1%
31	rayyanjurnal.com Internet Source	<1%
32	repository.penerbiteureka.com Internet Source	<1%
33	archive.conscientiabeam.com Internet Source	<1%
34	Ricky Brutu, Mislan Sihite, Jhon Henri Purba. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Muti Indofood Lestari Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1%
35	Yuliono Yuliono, Iqlima Aviatul Hikmah, Siswadi Siswadi. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam	<1%

	Optimalisasi Pembiayaan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Rancabanteng", ARZUSIN, 2026 Publication	
36	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
37	www.scielo.org.co Internet Source	<1 %
38	Submitted to Instituto Politécnico de Coimbra Student Paper	<1 %
39	Muhammad Zaky. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TIM KERJA: SEBUAH KAJIAN TEORITIS DAN EMPIRIS", Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2023 Publication	<1 %
40	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
41	dinastires.org Internet Source	<1 %
42	e-journal.nalanda.ac.id Internet Source	<1 %
43	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	<1 %
44	jurnalsentral.com Internet Source	<1 %
45	so07.tci-thaijo.org Internet Source	<1 %
46	www.gemapublisher.com Internet Source	<1 %
47	Submitted to Carolina University Student Paper	<1 %

48	e-journal.politanisamarinda.ac.id Internet Source	<1 %
49	journal.literasisainsnusantara.com Internet Source	<1 %
50	jpion.org Internet Source	<1 %
51	lauda.ulapland.fi Internet Source	<1 %
52	nij.kaltimprov.go.id Internet Source	<1 %
53	porong.sidoarjokab.go.id Internet Source	<1 %
54	Djoko Hananto, Adelin Sri Wahyuningrum, Maulingga Silmi Kafah, Raihan Ardani, Muhamad Rohid Al Candra. "Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatan Kualitas Kerja Dalam Organisasi", Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business, 2024 Publication	<1 %
55	ejournal.arimbi.or.id Internet Source	<1 %
56	ejurnalqarnain.stisnq.ac.id Internet Source	<1 %
57	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
58	es.scribd.com Internet Source	<1 %
59	ijissh.org Internet Source	<1 %

60	jicnusantara.com Internet Source	<1%
61	www.coursehero.com Internet Source	<1%
62	Delia Bernanda, Aulia Sabrina Larasati, Amalia Indra Kartika Suri. "KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK DI UKMF JM AL ISHLAH FISHIPOL UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA", Network Media, 2026 Publication	<1%
63	Submitted to Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia Student Paper	<1%
64	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1%
65	adoc.pub Internet Source	<1%
66	blog.empuls.io Internet Source	<1%
67	docplayer.info Internet Source	<1%
68	elqorni.wordpress.com Internet Source	<1%
69	geograf.id Internet Source	<1%
70	journal.staiypiqbaubau.ac.id Internet Source	<1%
71	journal.umpalangkaraya.ac.id Internet Source	<1%
72	jurnal.umitra.ac.id Internet Source	

		<1%
73	jurnal.unugha.ac.id Internet Source	<1%
74	karya.brin.go.id Internet Source	<1%
75	noteinnet.blogspot.com Internet Source	<1%
76	ojs.berajah.com Internet Source	<1%
77	Nimas Ayu Mailani, Victor Amrizal, Nashrul Hakiem. "Comparative Analysis of the Accuracy of Backpropagation and Learning Vector Quantisation for Pattern Recognition of Hijaiyah Letters", 2016 6th International Conference on Information and Communication Technology for The Muslim World (ICT4M), 2016 Publication	<1%
78	ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id Internet Source	<1%
79	Nugroho, Sapto Sri. "Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Karakter Religius di SMP Negeri 8 Purwokerto.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1%
80	sarjanaekonomi.co.id Internet Source	<1%
81	Darusman Darusman, Arifuddin Arifuddin. "Exploring Job Satisfaction: The Impact of Transformational Leadership and Interpersonal Communication on Work	<1%

Discipline", International Journal of Management Science and Information Technology, 2025
Publication

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		