

Article's History

Submitted: Aug 22, 2021

Revised: Sept 23, 2021

Accepted: Oct 10, 2021

Published: Oct 10, 2021

Copyright © 2021
The Author(s)

This article is licensed
under CC BY 4.0 License



Published by



PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
UIN SULTAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI

Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan

1. Farid Wajdi

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia

2. Asmani Arif

Institut Agama Islam Al-Mawaddah Warrahmah Kolaka, Indonesia

Abstrak

Konflik terjadi sebagai akibat dari proses interaksi yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan, ketidaksesuaian kebijakan pemimpin, dan sebagainya. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi apabila tidak dapat diselesaikan akan mengancam dan membahayakan organisasi tersebut. Perlu adanya manajemen organisasi sebagai bagian dari administrasi yang mampu menjadikan seorang pemimpin dalam kepemimpinan suatu organisasi mampu berdiri kokoh dan kuat mengatasi konflik yang terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi manajemen organisasi melalui peran kepemimpinan untuk menghadapi dan menyelesaikan konflik yang dapat terjadi di setiap organisasi dengan studi kasus Partai Demokrat. Penelitian ini menggunakan studi literatur yang diperoleh dari berbagai media terkait organisasi (masyarakat) yang mengalami konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suatu organisasi akan berhasil jika dipandu oleh sumber daya manusia (pemimpin) yang memiliki beberapa kriteria kepemimpinan dan mampu mengatasi konflik yang terjadi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Konflik, Manajemen organisasi,

Abstract

Conflict occurs due to the interaction process caused by various factors, such as differences in views, discrepancies in leader policies, and so on. Conflicts unresolved will threaten and endanger the organization. There needs to be organizational management as part of the administration that can make a leader in the leadership of an organization able to stand strong and strong to overcome conflicts that occur. The purpose of this study is to describe organizational management strategies through the role of leadership to deal with and resolve conflicts that can occur in every organization with the case study of the Democrat Party. This study uses literature studies obtained from various media related to organizations (communities) experiencing conflict. The results show that an organization will be successful if it is guided by human resources (leaders) who have several leadership criteria and can overcome conflicts that occur.

PENDAHULUAN

Manajemen dalam organisasi, termasuk pada partai politik, menjadi penting dilakukan demi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Manajemen dalam organisasi diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan sekelompok orang dalam mengatur dan merencanakan visi dan misi kegiatan. Kegiatan tersebut didesain sedemikian rupa agar terstruktur dan terencana dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan oleh seorang pemimpin kelompok dengan para anggotanya. Sebuah organisasi dalam perjalannya akan mengalami pasang surut kegiatan, salah satu diantaranya yaitu konflik (gesekan) yang terjadi.

Pertikaian dalam kehidupan masyarakat maupun organisasi akan selalu ada yang diakibatkan adanya rasa tidak percaya, kecemburuan, perbedaan pendapat, bahkan ketidakpuasan anggota masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya. Dengan demikian, perlu sebuah pengelolaan (manajemen) yang baik agar keberadaan perkumpulan orang-orang dalam suatu organisasi mampu menciptakan suasana kondusif, terstruktur dan terencana dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Manajemen merupakan kegiatan manusia yang dilakukan secara bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan (*goals*) melalui tahapan perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia. Menurut Pontoh, manajemen adalah kegiatan regulasi untuk mengelola dan memberdayakan semua potensi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian (Pontoh, Yahiji, & Lisdawati Muda, 2019).

Organisasi merupakan suatu wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki beragam opini yang berbeda dalam memberikan ide (gagasan) untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Anwar, organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik (Khoirul Anwar, 2018). Organisasi harus terus berinovasi dalam menciptakan peluang-peluang bisnis yang semakin kompetitif (Ratnasari, Fitri, Zulkifli, Nasrul, & Supardi, 2020). Organisasi senantiasa mengalami perubahan, kemajuan serta perkembangan yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal organisasi. Oleh karena itu, konflik (gesekan) akan selalu terjadi dalam sebuah organisasi sebagai reaksi (interaksi) yang diakibatkan oleh beberapa faktor, yaitu perbedaan, perubahan dan pertentangan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, perlunya manajemen (pengelolaan) suatu organisasi oleh seorang pemimpin untuk mengatasi dan mencegah bahaya konflik melalui peran kepemimpinan.

Peran kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan pada sebuah organisasi, karena kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung bahkan sangat penting terhadap kinerja maupun tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan organisasi menemukan adanya hubungan yang kuat antara tindakan kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya organisasi. Kepemimpinan memegang peran penting dalam perencanaan dan pengembangan strategi terhadap organisasinya. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran kepemimpinan seorang pemimpin sebagai penanggungjawab atas organisasi yang dipimpinnya. Begitupula kepemimpinan tidak akan berjalan maksimal dalam menjalankan tugasnya tanpa bantuan dan interaksi kepada anggota (bawahannya). Dengan adanya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah sebagai kontrol dalam mencegah

dan mengatasi terjadinya konflik. Menurut Faturrahman, kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi (Faturrahman, 2018). Sedangkan menurut Andayani, kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Semakin baik pemimpin dalam menjalankan fungsinya, maka komitmen anggota terhadap organisasi akan semakin baik. Dengan kata lain seorang pemimpin harus senantiasa menjaga kondisi psikologis anggota terutama yang berkaitan dengan unsur perasaan, kenyamanan, dan memelihara hubungan antara pimpinan dan anggota serta antar anggota dengan anggota. Jika hal ini dilakukan dengan konsisten maka anggota akan nyaman dan aman bekerja dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Shaleh, 2018).

Konflik merupakan interaksi yang diakibatkan dengan adanya gesekan, perbedaan pendapat dan tujuan, persaingan antar anggota organisasi, dan ketidaksesuaian. Indikator kesuksesan sebuah organisasi tercermin pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dalam aspek finansial, aspek sumber daya manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif. Aktivitas organisasi dapat berjalan efektif dan kondusif, manakala individu maupun kelompok kerja lainnya memiliki rasa saling mendukung maupun bergantung satu sama lain, sehingga terciptanya interaksi yang kondusif guna mencapai tujuan organisasi, berupaya untuk tidak menciptakan perbedaan yang akhirnya akan menjadi sebuah konflik. Menurut Hasanah, konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia sampai pada era global seperti saat ini dimana antar perorangan dan antar kelompok menjadi bagian dari sejarah umat manusia yang tidak bisa terlepas dari ciri manusia sebagai makhluk sosial, konflik dihindarkan (Hasanah, 2020). Nasrudin dkk menyatakan, konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi (A. H. Nasrudin, 2021). Sedangkan menurut Anwar, konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan (Khoirul Anwar, 2018).

Penulis mengamati konflik yang terjadi pada salah satu partai besar di Indonesia, seperti yang di alami partai Demokrat sebagai studi kasus penelitian ini. Pemilihan ini didasarkan pada argumentasi bahwa partai tersebut mampu menghadapi, menjalani, dan mengatasi polemik berupa kudeta kepemimpinan yang pada akhirnya kepemimpinan organisasi tersebut kembali kepada pemimpin yang sah, Agus Harimukti Yudhoyono (AHY). Kemenangan pihak AHY dikarenakan lengkapnya administrasi organisasi sebagai salah satu ciri manajemen organisasi yang baik dan pemimpin yang mampu berkolaborasi dan bernegosiasi (kompromi) kepada para anggotanya yang mengakui keabsahan organisasi tersebut. Keteraturan administrasi ini menyebabkan konflik dapat diselesaikan (dirundingkan) dengan pihak yang berwenang.

Riset ini bertujuan untuk mengetahui tata cara dalam melakukan manajemen yang baik dalam sebuah organisasi melalui peran kepemimpinan. Dalam menghadapi konflik yang dapat mengancam organisasi, dibutuhkan adanya kapasitas kepemimpinan yang mumpuni, serta adanya manajemen organisasi yang lebih baik, terencana dan terstruktur. Dengan demikian, dapat diketahui langkah (strategi) selanjutnya yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengimplementasikan manajemen organisasi terhadap konflik (gesekan) tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penulis akan menganalisa peran kepemimpinan suatu organisasi dalam mengelola konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi (partai/masyarakat/negara) dengan contoh kasus Partai Demokrat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kasus dan Teknik pengumpulan data studi kepustakaan. Penulis memperoleh sumber data melalui informasi berita, media elektornik, media cetak maupun media yang diperoleh secara online terkait penelitian. Menurut

Sari dan Asmendri, penelitian kepustakaan merupakan aktivitas penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan data berupa beragam material yang ada, baik di perpustakaan atau sumber lain internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Sari & Asmendri, 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian studi kasus merupakan kajian informasi yang dipelajari berdasarkan sebuah kasus (peristiwa kontemporer). Sedangkan studi kepustakaan (*library research*) adalah metode penelitian yang dilakukan para peneliti dengan cara mencari atau menemukan sumber penelitian melalui media cetak maupun elektronik, baik *online* maupun *offline* yang dapat dijadikan rujukan peneliti sebagai sumber data penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti.

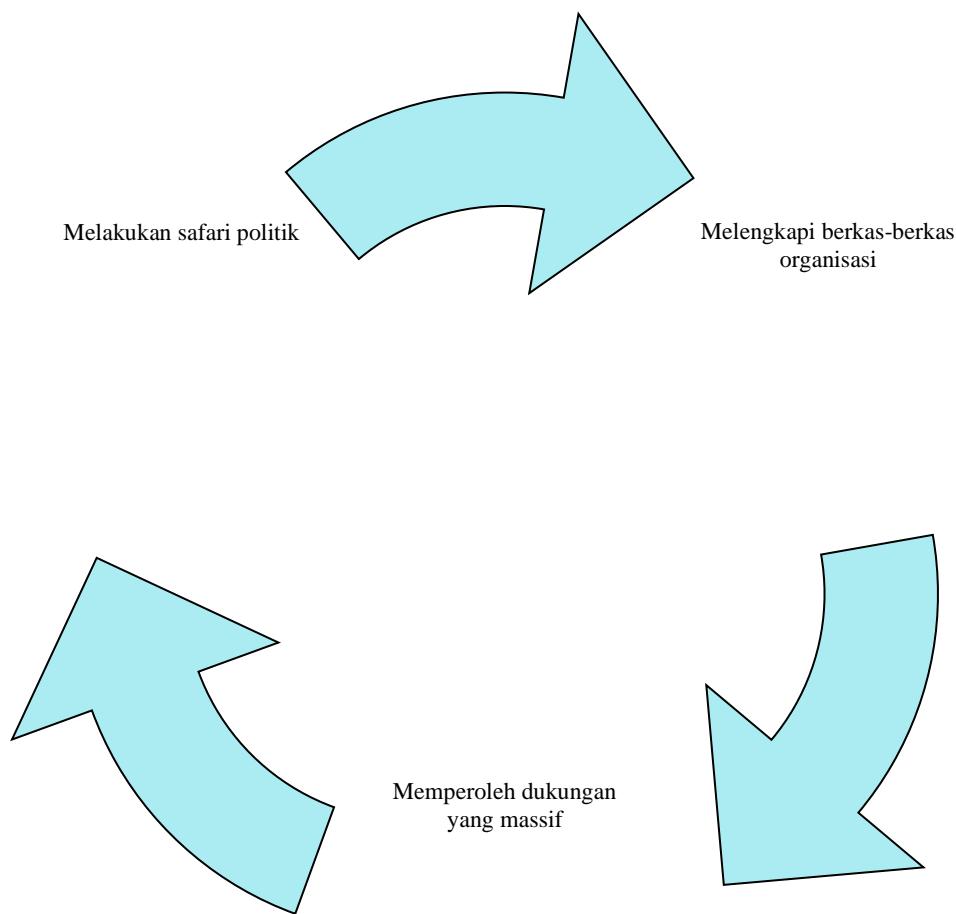
HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini merupakan bagian dari kajian studi kasus yang sumber datanya diperoleh melalui studi pustaka terkait polemik yang terjadi pada salah satu organisasi partai besar yang ada di Indonesia, yang selanjutnya peneliti jadikan sebagai sampel penelitian, yakni partai demokrat yang pernah mengalami polemik kudeta kepemimpinan. Dalam hal ini peneliti hanya mengulas strategi yang dilakukan oleh pemimpin partai yang memiliki peran dan juga sebagai kunci keberhasilan organisasinya dalam mengatasi konflik (polemik) yang dihadapinya. Konflik yang terjadi pada salah satu organisasi partai di Indonesia sebagai sampel penelitian ini, mampu menghadapi, menjalani, dan mengatasi polemik berupa kudeta kepemimpinan yang pada akhirnya kepemimpinan organisasi tersebut kembali kepada pemimpin yang sah dikarenakan lengkap administrasi organisasi sebagai salah satu manajemen organisasi yang baik dan pemimpin yang mampu berkolaborasi dan bernegosiasi (kompromi) kepada para anggotanya yang mengakui keabsahan organisasi tersebut. Sehingga konflik dapat diselesaikan (dirundingkan) dengan pihak yang berwenang.

Berdasarkan sumber data, konflik yang terjadi pada organisasi tersebut adalah karena lemahnya kepemimpinan AHY. Menurut pakar komunikasi politik Universitas Nasional Lely Arrianie, konflik internal yang terjadi pada Partai Demokrat yang berujung Kongres Luar Biasa (KLB) akibat kepemimpinan AHY yang lemah, kubu KLB menduga Demokrat ini ingin dibawa ke politik dinasti, seolah-olah yang berhak memimpin partai itu hanyalah orang-orang yang dari trahnya SBY (Dahono, 2021). Selain itu, Jhoni Allen sebagai Sekjen partai demokrat versi KLB menyebutkan adanya pemalsuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) 2020 (Budiman, 2021). Dengan adanya kongres tersebut, maka terjadilah penetapan kepemimpinan partai demokrat baru dengan terpilihnya Moeldoko sebagai ketua umum partai demokrat versi KLB Deli Serdang Sumatera Utara pada bulan maret 2021. Menurut pengamat politik Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Adi Prayitno, terpilihnya Moeldoko akan memicu konflik Partai Demokrat yang berkepanjangan (Agung Sandy Lesmana, 2021).

Konsolidasi kekuatan dilakukan Partai Demokrat mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. "Kami ingin fokus melangkah maju bersama kader-kader yang sudah terbukti militansi, soliditas, kekompakkan, dan loyalitasnya," tegas Herzaki. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) RI menolak permohonan kepengurusan Partai Demokrat versi KLB Deli Serdang, Sumatera Utara, atau kubu Moeldoko. "Dari hasil pemeriksaan dan verifikasi terhadap seluruh kelengkapan dokumen fisik sebagaimana yang dipersyaratkan masih terdapat beberapa kelengkapan yang belum dipenuhi," kata Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) RI Yasonna Laoly (Newswire, 2021).

Bagan 1. Strategi kepemimpinan AHY dalam mengatasi konflik



Berdasarkan bagan tersebut, maka strategi atau langkah-langkah yang dilakukan AHY dalam mengatasi konflik guna mempertahankan kepemimpinan organisasinya (partai) sebagai perkumpulan yang legal diantaranya: 1) melengkapi berkas legalitas partai sebagai bahan pertimbangan kementerian hukum dan hak asasi manusia; 2) memperoleh dukungan yang massif anggota kepengurusan organisasi partai mulai dari tingkat daerah hingga tingkat pusat; dan 3) dalam kesempatannya AHY melakukan perjalanan (safari) politik guna memperkuat unsur-unsur

pendukung dalam menghadapi situasi genting perebutan kekuasaan.

Manajemen Organisasi

Manajemen merupakan konsep yang sudah tidak asing bagi masyarakat pada segala profesi maupun pada segala pengelolaan jenis organisasi. Birokrat, pengusaha, akademisi, termasuk politisi, merupakan profesi yang paling dekat dengan urusan manajemen. Organisasi publik, organisasi privat, organisasi politik, dan organisasi masyarakat, dikelola dengan manajemen. Tidak berlebihan untuk dikatakan, pada era ini manajemen telah tampil sebagai urat nadi semua jenis pekerjaan dan semua jenis organisasi. Organisasi tanpa kehadiran manajemen dapat diibaratkan seperti ikan tanpa air. Organisasi akan kurus, kering, dan akhirnya mati tanpa berada pada aras penerapan prinsip-prinsip manajemen modern (Agus, 2016). Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlihat didalamnya. Kinerja anggota pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang anggota selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Shaleh, 2018).

Aktivitas organisasi dapat efektif apabila individu dan kelompok kerja lainnya ada saling ketergantungan yang dapat menciptakan hubungan kerja saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi, berupaya untuk tidak menciptakan perbedaan yang akhirnya akan menjadi sebuah konflik. Pemuda sebagai agen perubahan akan mampu melakukan inovasi yang signifikan berupa sistem atau perangkat-perangkat pendukung. Organisasi adalah sarana paling efektif untuk menginisiasi dan melakukan perubahan tersebut. Terkait dengan hal tersebut peran organisasi yang konsisten tentu saja sangat mendukung perubahan atau inovasi yang diharapkan masyarakat.

Organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang tentu mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dalam memuaskan berbagai keinginan dan kebutuhan anggota organisasi ini peran pemimpin sangat diperlukan. Pemimpin juga bertanggungjawab dalam mengintegrasikan antara kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Dengan demikian akan terjadi hubungan yang menguntungkan antara kedua belah pihak dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi dan individu-individu dalam organisasi tersebut. Peranan kepemimpinan yang begitu besar bagi kesuksesan organisasi tersebut membuat kepemimpinan menjadi salah satu hal yang menarik untuk dipelajari.

Pengorganisasian ialah sebuah proses aktif dan fungsi manajemen, sementara organisasi merupakan alat atau wadah yang stasioner. Pengorganisasian berfungsi untuk menentukan tugas-tugas yang harus dikerjakan, pengelompokan pekerjaan-pekerjaan tersebut dan membagikannya pada setiap anggota, penentuan subsistem serta penetapan koneksi (Djafri, 2017). Konsep manajemen sumber daya manusia menurut pendekatan strategik mulai menitikberatkan pada kinerja *team work* dalam jaringan kerja (*network*) organisasi yang saling bersinergi, sehingga organisasi akan mampu membentuk, mendukung dan mengarahkan aktivitas anggotanya menuju aktivitas yang strategis.

Organisasi yang dinamis membutuhkan konflik pada tingkat optimal kritis (*critical*) terhadap permasalahan internal organisasi sehingga menciptakan kompetisi yang positif antar individu maupun kelompok, kreatif dan cepat beradaptasi dalam mencari penyelesaian masalah, serta tanggap terhadap perubahan. Pada kenyataannya, konflik tidak selalu berdampak positif dan fungsional akan tetapi dapat mengarah pada perilaku disfungsional, yaitu perilaku yang menghambat pencapaian tujuan, karena itu diperlukan langkah-langkah untuk menerapkan model hipotetik manajemen konflik agar konflik dapat meningkatkan kinerja anggota dan secara

keseluruhan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi. Model hipotetik manajemen konflik merupakan model konseptual yang dirumuskan dan dideskripsikan berdasarkan kondisi nyata institusi pendidikan dan pelatihan yang tidak terlepas dari persoalan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja anggota dan produktivitas organisasi. Keberhasilan penerapan model hipotetik manajemen konflik bergantung pada ketetapan dalam mengidentifikasi sumber konflik dan pemilihan.

Kunci kesuksesan dalam berorganisasi diantaranya adalah faktor sumber daya manusia yang memiliki kecakapan, baik ilmu pengetahuan maupun spiritual sehingga layak menjadi pemimpin maupun anggota yang baik. Setelah berdirinya organisasi (perkumpulan/komunitas) yang memiliki visi dan misi yang memiliki tujuan bersama, maka langkah yang pertama dilakukan adalah menyusun administrasi keorganisasian agar pemimpin dan para anggotanya saling terikat, terkait dan membutuhkan. Dengan demikian, jika ke depan terjadi permasalahan, polemik, konflik dan sebagainya akan merujuk kepada dokumen-dokumen administrasi organisasi tersebut sebagai budaya berorganisasi. Menurut Wajdi, perencanaan merupakan sebuah konsep aktivitas kegiatan yang disusun berdasarkan tahapan-tahapan sebuah ide atau gagasan guna memperbaiki kesalahan perencanaan terdahulu dalam memperoleh hasil dan tujuan akhir kegiatan yang memiliki tujuan, fungsi, dan manfaat. Agar terciptanya sebuah rancangan atau metode kegiatan masa depan yang relevan.

Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi(Andayani & Tirtayasa, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Wardi, 2018). Setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, disamping ada kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi itu juga tidak jarang terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan diantara mereka yang mengarah pada konflik. Di dalam organisasi manapun terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah terang-terangan. Dengan demikian konflik merupakan kewajaran dalam suatu organisasi (Khoirul Anwar, 2018).

Perubahan yang terjadi di sekitar organisasi yang begitu pesat telah mengantarkan pada tingginya persaingan. Globalisasi juga ikut berperan dalam mempercepat perubahan tersebut. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya. Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasinya.

Peran Kepemimpinan

Secara konseptual, kepemimpinan dapat dikatakan kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi orang lain (bawahan), sehingga mereka mau mengikuti dan melakukan apa yang diharapkan atau diinginkan oleh pemimpin sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Konsep tersebut mengandung sejumlah makna yang sangat substantif dalam mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Salah satu indikator kesuksesan organisasi tercermin pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif. Terkait dengan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua katagori faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam berorganisasi, peranan sumber daya manusia sangatlah penting karena

sumber daya manusia ini berlaku sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini tetap berjalan, dalam pengelolaanya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti perencanaan, perekutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan, penggajian, penilaian, pemutusan hubungan kerja dan aspek-aspek sumber daya manusia lainnya. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang dominan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut. Pemimpin yang baik akan dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintahnya, sehingga diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Sumber terbentuknya karakter kepemimpinan suatu organisasi adalah pemimpin itu sendiri, yaitu karakter personal (*personal character*) pemimpin yang tercermin dalam berbagai keputusan yang dia ambil dan dalam tindakan-tindakannya. Karakter personal tersebut apabila diinternalisasikan di kalangan anak buah secara meluas akan membentuk karakter bersama (*common character*) yang dimiliki dan berlaku di seluruh organisasi tersebut. Berikutnya melalui proses kulturisasi (*culturing*) selama bertahun-tahun karakter kepemimpinan itu terelaborasi dari personal menjadi organisasional. Karakter kepemimpinan dari pemimpin kemudian menjadi karakter kepemimpinan organisasi.

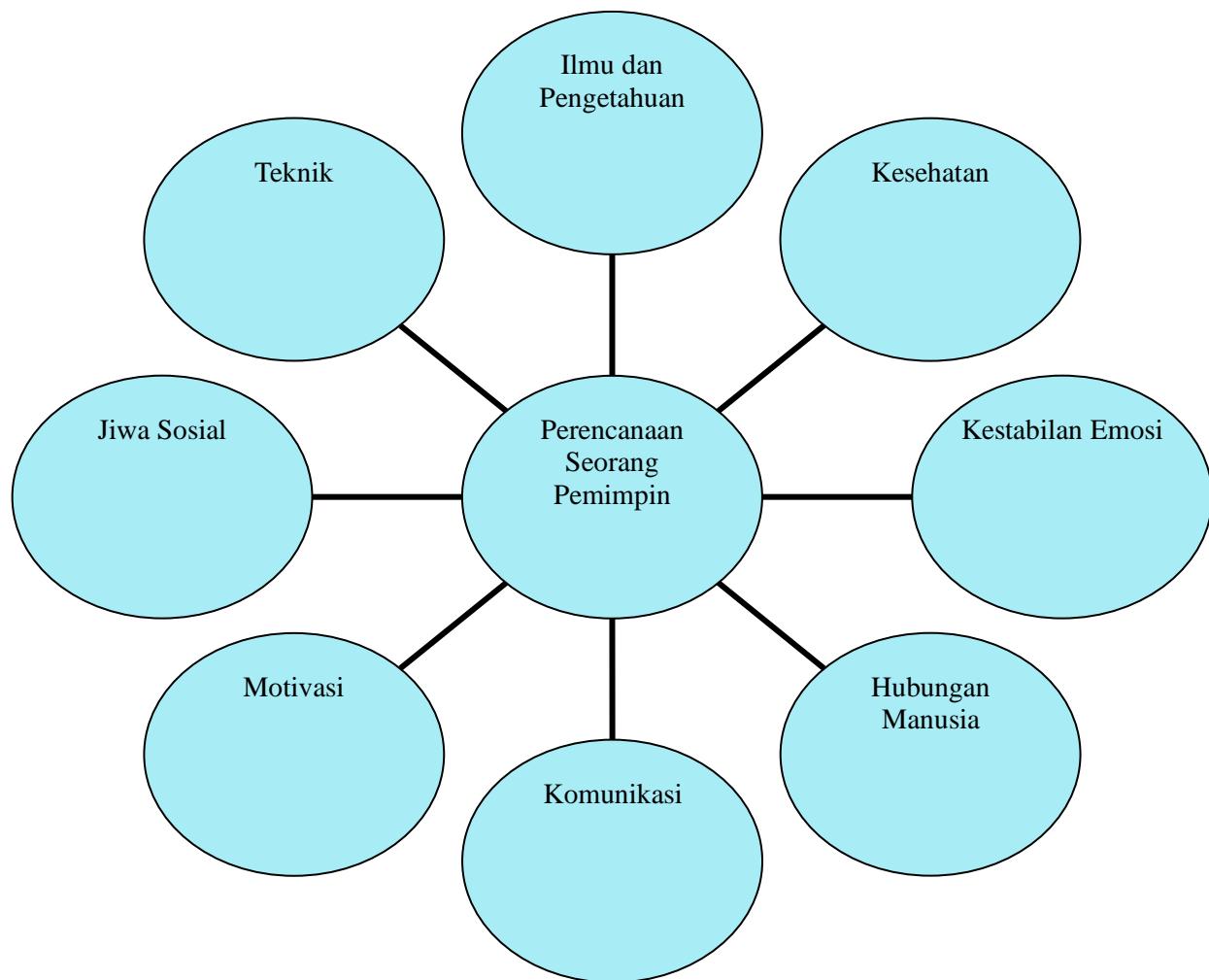
Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya harus membudayakan (*culturing*) karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut di kalangan anak buah (*followers*). Proses pembudayaan ini dilakukan dengan menginternalisasikan karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut ke seluruh anak buah sehingga mereka memahami, menghayati, dan melakukannya. Ketika proses pembudayaan ini berlangsung massal dan mencakup seluruh orang didalam organisasi, ia akan dapat membentuk iklim kepemimpinan (*leadership climate*) dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan organisasi menjalankan siklus manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara efektif. Karakter dan prinsip kepemimpinan yang dibangun dengan baik dan mulia akan menciptakan iklim kepemimpinan yang kondusif. Iklim yang kondusif ini pada akhirnya akan mengefektifkan organisasi dalam mengeksekusi strategi dan mendorong tercapainya kinerja yang luar biasa. Sebaliknya apabila karakter dan prinsip kepemimpinan yang dibangun kurang baik, iklim yang tercipta akan bersifat destruktif, sehingga organisasi akan terkendala dalam mengeksekusi strategi, sehingga kinerja yang diraih menjadi buruk. Demikianlah, apabila manajemen kepemimpinan ini benar-benar dilaksanakan dengan baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh pilihan tindakan-tindakan yang dilakukan dalam menyikapi permasalahan dalam organisasi. Pilihan dan tindakan itu diambil berdasarkan nilai-nilai moral dan etika yang diyakininya. Sukses seorang pemimpin akan tergantung pada karakternya. Kepemimpinan merupakan aktivitas seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh baik bagi sekumpulan orang dalam memenuhi tujuannya. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dibutuhkan kemampuan (*life skill*) yang melahirkan nilai-nilai (Putra, Zulfikar; Wajdi, 2021). Indonesia sebagai negara berkembang senantiasa berupaya menghadapi dan bersaing terhadap tantangan-tantangan guna menuju negara Indonesia yang maju. Hal tersebut diperkuat dengan adanya nilai-nilai moral yang terdapat pada budaya, agama, dan nilai karakter bangsa, yaitu nilai-nilai pancasila sebagai ideologi dan jati diri (*falsafah*)

bangsa (Wajdi, Farid; Putra, 2021).

Menurut Chandolia dan Anastasiou, pimpinan organisasi harus bisa mengatasi (memenuhi) konflik yang terjadi pada organisasi dengan baik, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai tanpa adanya hambatan yang menimbulkan terjadinya konflik. Dengan demikian, seorang pemimpin harus mampu bagaimana cara mengelola suatu konflik (Chandolia & Anastasiou, 2020). Konflik yang terjadi dalam organisasi dapat menghambat capaian tujuan yang dikehendaki, konflik perlu dikelola dengan baik agar dampaknya dapat diminimalisir (A. H. Nasrudin, 2021).

Berikut gambaran perencanaan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya pada sebuah organisasi, baik dalam makna sempit maupun luas.



Bagan 2. Perencanaan (*planning*) yang harus dimiliki seorang pemimpin (*leader*)

Berdasarkan bagan tersebut, maka peran kepemimpinan dalam menjalankan sebuah organisasi yang dikendalikan oleh seorang pemimpin harus memiliki dan menguasai perencanaan diantaranya, yaitu: 1) ilmu dan pengetahuan: yang berarti seorang pemimpin harus cerdas karena memiliki ilmu dan pengetahuan untuk menjalankan visi dan misi nya dalam sebuah organisasi, agar mengerti serta memahami manajemen organisasi, para anggotanya dan permasalahan yang akan dihadapi kedepannya; 2) kesehatan, yang berarti seorang pemimpin dalam melaksanakan

tugasnya harus sehat mental, fisik maupun jiwanya; 3) kestabilan emosional, yang berarti seorang pemimpin harus mampu mengendalikan dirinya agar terhindar dari sifat yang tidak baik, sehingga permasalahan apapun mampu diatasi dengan kepercayaan dirinya; 4) hubungan manusia, yang berarti seorang pemimpin harus memiliki hubungan baik dengan manusia secara interaksi sosial terutama kepada para anggota yang dipimpinnya; 5) komunikasi, yang berarti seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi agar tidak menjadi fatal akibat kesalahan dalam berkomunikasi; 6) motivasi, yang berarti seorang pemimpin harus senantiasa memotivasi para anggotanya agar bekerja dengan maksimal, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan; 7) jiwa sosial, yang berarti seorang pemimpin harus memiliki kepekaan (rasa) sosialisme baik terhadap anggota bawahannya maupun secara luas terhadap permasalahan yang dihadapi warga masyarakat; dan 8) teknik, yang berarti seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, menganalisis dan mengambil langkah sebuah keputusan.

Strategi Mengatasi Konflik

Memahami konflik tidak cukup dengan melihat satu aspek dan satu perspektif saja, tetapi perlu melihat dari berbagai disiplin ilmu. Sebab, penanganan konflik yang menyeluruh membutuhkan pemahaman multidisipliner agar penanganan resolusi konflik sesuai akar permasalahannya (Soni A. Nulhaqim, Muhammad Fedryansyah & Widati Wulandari, 2020).

Konflik dalam suatu organisasi secara umum muncul karena adanya perbedaan-perbedaan pendapat, pandangan, persepsi, nilai serta kepentingan-kepentingan antar individu maupun kelompok dalam organisasi yang bersangkutan, konflik seringkali dinilai negatif dan merugikan. Padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar dan tidak mungkin terhindarkan.

Konflik dalam organisasi apabila tidak ditangani dengan baik bisa menimbulkan tindakan pelecehan terhadap aturan main yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu pelecehan ataupun pelanggaran terhadap peraturan permainan (peraturan organisasi) haruslah dikenai tindakan pendisiplinan agar peraturan tersebut memiliki wibawa. Tindakan pendisiplinan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pendisiplinan yang bersifat positif dan yang bersifat negatif. Yang positif adalah dengan memberi nasihat untuk kebaikan pada masa yang akan datang, sedangkan cara-cara yang negatif menerapkan sangsi mulai dari yang ringan sampai yang berat. Berikut tabel langkah-langkah mengatasi konflik melalui peran kepemimpinan.

Tabel 1. Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik

No.	Strategi	Deskripsi
1.	Menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan ketidakpuasan	Langkah ini sangat penting karena kekeliruan dalam mengetahui masalah yang sebenarnya akan menimbulkan kekeliruan pula dalam merumuskan cara mengatasinya.
2.	Mengumpulkan fakta-fakta (sumber keterangan)	Fakta yang dikumpulkan haruslah lengkap dan akurat, tetapi juga harus dihindari tercampurnya dengan opini atau pendapat. Opini atau pendapat sudah dimasuki unsur subjektif. Oleh karena itu pengumpulan fakta haruslah dilakukan dengan hati-hati
3.	Menganalisis dan memutuskan	Dengan diketahuinya masalah dan terkumpulnya data, manajemen haruslah mulai melakukan evaluasi terhadap keadaan. Sering kali dari hasil analisa bisa mendapatkan berbagai alternatif

4. Memberikan jawaban

5. Menindaklanjuti

pemecahan

Meskipun manajemen kemudian sudah memutuskan, keputusan ini haruslah diberitahukan kepada pihak bawahannya

Langkah ini diperlukan untuk mengawasi akibat dari keputusan yang telah diperbuat.

Sumber: Penulis 2021

Organisasi perlu untuk berkembang dan bertahan hidup dalam abad informasi yang sangat dinamis, dengan berbagai kemungkinan munculnya konflik yang diakibatkan oleh adanya *diversity* dalam organisasi serta organisasi yang mulai bersifat tanpa batas (*boundaryless organization*). Diperlukan penanganan atas konflik potensial ataupun konflik terbuka yang ada di antara anggota, sehingga konflik tidak menjadi bersifat disfungsional tetapi justru menguntungkan (sebagai sumber inovasi atau kreativitas) organisasi. Dalam era perekonomian dunia yang kini sudah menjagad, tak pelak lagi menuntut berbagai macam hal yang mampu meningkatkan daya saing organisasi. Tantangan yang muncul karena lingkungan eksternal organisasi yang sangat dinamis dapat bersifat struktural ataupun bersifat non-struktural. Tantangan-tantangan bagi organisasi yang bersifat non struktural misalnya teknologi yang makin canggih, turbulensi politik dan ekonomi, masalah-masalah hak asasi manusia, peluang bisnis global, dan teknologi informasi dan pengetahuan. Sedangkan tantangan yang bersifat non-struktural meliputi: perlunya keunggulan kompetitif yang terus menerus, organisasi yang apresiatif, *networking* dalam organisasi, makin pentingnya kualitas, efisiensi dan produktivitas bagi organisasi serta *learning organization*.

Kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pimpinan bertanggung jawab dalam mengintegrasikan antara kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penting kiranya dalam organisasi untuk melaksanakan manajemen kepemimpinan yang akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang dilaksanakan di organisasi harus didukung dengan adanya karakter kepemimpinan (*leadership characters*) yang kuat dan pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan (*leadership principles*) secara baik dan benar. Karakter dan prinsip kepemimpinan tersebut kemudian apabila dibudayakan ke seluruh anak buah maka mereka akan mereka memahami, menghayati, dan melakukannya sehingga akan dapat membentuk iklim kepemimpinan (*leadership climate*) dalam organisasi. Iklim kepemimpinan ini memungkinkan organisasi menjalankan siklus manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara efektif. Dengan demikian maka pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan dengan hasil yang lebih baik.

Pimpinan organisasi harus menyadari bahwa dengan terdapatnya diversitas yang besar didalam organisasi, secara otomatis juga menciptakan timbulnya berbagai macam motivasi (*intrinsic interest*), persepsi, kebiasaan, pendapat serta pengalaman yang berbeda dari setiap anggotanya dalam memandang pekerjaan mereka didalam organisasi. Berbagai perbedaan tersebut dapat menimbulkan silang pendapat, pertengkarannya atau bahkan konflik didalam tubuh organisasi. Adanya *job design* dan *job description* secara otomatis telah memposisikan seseorang sebagai kompetitor bagi sesamanya, sehingga menimbulkan persaingan yang seringkali berakibat buruk bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Saat ini deskripsi jabatan mulai ditinggalkan dan beralih pada sistem *team description*. Apabila timbul persaingan bahkan permusuhan yang

seharusnya tidak perlu terjadi, manajer harus dapat memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh anggota organisasinya.

Keharusan organisasi perlu belajar tentu saja didasarkan pada keinginan organisasi itu sendiri untuk tetap eksis atau bertahan hidup. Suatu organisasi dapat bertahan, paling tidak harus memiliki; kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungannya, kemampuan berkompetisi serta kemampuan bersinergi dengan lingkuganya. Perubahan-perubahan yang begitu cepat dan tidak dapat diprediksi dalam berbagai bidang seperti; ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan, dunia kerja, tuntutan perubahan penghasilan para pegawai dan karyawan, mengharuskan organisasi setiap saat membangun dan menyesuaikan dirinya berdasarkan kondisi serta tuntutan perubahan tersebut.

Perubahan itu dipicu oleh globalisasi, persaingan ekonomi dan pemasaran, tekanan lingkungan dan ekologi, ilmu pengetahuan, dan tuntutan kuat masyarakat. Drastis dan besarnya perubahan di keempat bidang itu mengakibatkan organisasi tidak dapat mengatasi masalah-masalah dengan mengandalkan cara-cara konvensional. Pengelolaan organisasi tidak dapat lagi dilakukan dengan menerapkan pengetahuan, strategi, kepemimpinan dan teknologi masa lalu. Kalau ingin tetap bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang sarat dengan perubahan, organisasi perlu meningkatkan kemampuan belajarnya.

Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, selalu diidentifikasi sebagai hasil dari komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi berbeda-beda bergantung pada tujuan yang hendak dicapai serta sumber daya yang terlibat dalam kompleksitas desain organisasi yang ditetapkan di internal organisasi yang meliputi: keterbatasan sumber daya, perbedaan sifat, nilai, dan persepsi individu, saling ketergantungan tugas, lemahnya sistem evaluasi, perubahan sistem penggajian, dan kesalahan komunikasi. Konflik yang terjadi dapat berakibat fungsional atau disfungsional. disfungsional konflik akan mengarah pada perilaku yang dapat menghambat atau merintangi pencapaian tujuan karena satuan-satuan kerja terlalu lambat dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat konflik rendah. Sedangkan intensitas konflik yang rendah perlu distimulasi dengan cara meningkatkan persaingan dengan penawaran insentif, menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi, menyampaikan informasi yang bertentangan, penghargaan prestasi, dan memotivasi anggota.

Pimpinan dalam kepemimpinan suatu organisasi akan berhasil dan sukses jika sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria berupa kemampuan dan keterampilan yang dapat merencanakan, mengarahkan, mengawasi, dan mengorganisir seluruh tanggung jawabnya menjadi seorang pemimpin. Tentunya, strategi yang tepat dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu dengan menguasai apa yang menjadi kewajibannya tersebut berupa ilmu dan pengetahuan tentang kepemimpinan yang dilakukan dengan cara pendidikan. Pendidikan merupakan sarana manajemen dalam pembentukan perkembangan pribadi manusia berperan penting dalam menghadapi situasi dan kondisi kehidupan (Wajdi, 2021).

Pimpinan harus mampu memisahkan antara gejala konflik dengan masalah yang menjadi penyebab konflik. Gejala yang muncul dapat dilihat antara lain motivasi kerja rendah, sikap apatis, atau perilaku menghambat pekerjaan, suasana kerja menjadi tegang, saling curiga, namun gejala yang nampak dimaksud bukan inti dari masalah.

Manajemen konflik meliputi kegiatan-kegiatan; menstimulasi konflik, mengurangi atau menurunkan konflik, dan mengendalikan konflik. Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan prestasi, mengadakan evaluasi kinerja seacar terpadu, memotivasi anggota, mengubah sistem penggajian, menetapkan standar kinerja.

Menurut Dwiyanti dan Rahardjo, strategi dalam mengatasi konflik salah satunya dengan cara kontrol emosi (Dwiyanti, 2016). Peran komunikasi pimpinan dalam mengatasi konflik sangat baik antara lain dapat membuat keputusan yang tepat dan tidak merugikan pihak yang berkonflik. Strategi mengatasi konflik antara lain menghindari konflik, mengakomodasi konflik, kompetisi, kompromi atau negosiasi, memecahkan masalah atau kolaborasi (Octavia & Halim, 2018).

Aktivitas organisasi akan efektif jika individu maupun kelompok kerja memiliki rasa ketergantungan untuk menciptakan hubungan saling mendukung, menuju pencapaian tujuan organisasi dan berupaya tidak menciptakan perbedaan. Strategi yang dilakukan dengan dua metode yaitu, metode kolaborasi dan metode kompromi (Rahayu, 2018). Strategi pada manajemen konflik diperlukan bagi individu dan kelompok sebagai upaya untuk suatu proses perbaikan hubungan personal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan (Pidu, 2017).

Tabel 2. Proses Menganalisis Masalah Melalui Teknik Pohon Masalah

No.	Strategi	Deskripsi
1.	Langkah 1	Lakukan kajian mendalam menyangkut berbagai isu, keluhan, keberatan dan masalah yang paling mendasar dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut; 1. apa yang menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh para pihak? 2. apa masalah utama yang menimbulkan rusaknya hubungan diantara para pihak?
2.	Langkah 2	jawaban pertanyaan tersebut akan menentukan jenis masalah utama (inti) yang akan diletakkan sebagai batang. misalnya perebutan lahan parkir, pemagaran lahan kelapa sawit oleh masyarakat, perkelahian antar pemuda, tingginya pengangguran, pengusiran warga, dsb.
3.	Langkah 3.	jika terdapat lebih dari satu masalah maka pilih yang memiliki tingkat kepentingan/prioritas dan cakupan yang lebih luas
4.	Langkah 4	berdasarkan masalah tersebut ajukan pertanyaan faktor-faktor penyebab masalah itu muncul. dengan menempatkannya di bawah masalah inti sebagai akar. setiap jawaban kemudian diajukan pertanyaan yang sama untuk masing-masing jawaban hingga ditemukan jawaban akhirnya.
5.	Langkah 5	setelah faktor penyebab masalah telah teridentifikasi secara lengkap, selanjutnya dari masalah tersebut diajukan pertanyaan “akibat apa saja yang ditimbulnya dari masalah tersebut?”. tuliskan semua jawab dari masalah tersebut dalam bagian daun dan ranting pohon dan buahnya.

Sumber: (Pidu, 2017).

Tabel 3. Kriteria Keberhasilan Seorang Pemimpin Mengelola Konflik

No.	Strategi	Deskripsi
1.	Organisasi yang adaptif	Organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi yang adaptif, artinya apabila terjadi perubahan yang tidak menentu secara mendadak, dengan segera organisasi tersebut mampu menyesuaikan diri dengan keadaan, manajer terus melakukan pelatihan, pemberdayaan dan peningkatan kompetensi kepada anggota, guna penyesuaian terhadap peralatan yang baru dibeli oleh organisasi serta untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya perubahan.
2.	Menyadarkan perbedaan	Menyadarkan kepada anggota bahwa masing-masing individu mempunyai perbedaan-perbedaan, yaitu pendapat, kemampuan, kreativitas, inovasi, tujuan, lingkungan, asal usul, pendidikan, tata nilai, keluarga, persepsi, kebiasaan/adat-istiadat dll, yang kesemuanya itu merupakan kodrat dan anugerah dari Tuhan Yang Maha kuasa. Hal ini harus disyukuri, karena perbedaan sebagai kekayaan dan keindahan, bukan untuk dipertentangkan. Setiap anggota harus menyadarinya dan berpikiran dewasa dalam menyikapi hal ini. Mereka harus berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.
3.	Mendeteksi konflik berdasarkan pengalaman	Pemimpin sesuai dengan pengalamannya dan keterampilannya, secara sadar ia mampu melakukan deteksi keberadaan maupun mengetahui tingkatan konflik yang ada dalam organisasinya, mampu mengubah dan mengarahkan perkembangan konflik yang fungsional untuk pengembangan organisasi.
4.	Memotivasi anggota	Setiap anggota dimotivasi, didorong untuk dapat menjadi individu yang kreatif, sehingga yang bersangkutan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan organisasi melalui beberapa ide yang fungsional/konstruktif dari mereka serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
5.	Menciptakan pemikiran positif (positif thinking)	Pimpinan dan anggota organisasi secara bersama-sama harus mampu berpikiran secara positif terhadap terjadinya konflik yang ada pada organisasinya dengan cara mempersiapkan konflik adalah dinamika dalam suatu organisasi yang bertindak selaku pendorong perubahan serta mampu mendongkrak kreativitas dan inovasi individu sebagai anggota organisasi, serta mampu mengidentifikasi berbagai permasalahan yang akan timbul dalam organisasi.
6.	Manajemen konflik yang positif dan konstruktif	Manajemen konflik yang diterapkan dalam organisasi berdampak positif dan konstruktif serta mampu meningkatkan persepsi anggota terhadap berbagai permasalahan yang ada dalam organisasi, mampu menumbuhkan saling pengertian dan menghargai gagasan orang lain, saling mendukung/kerja sama dalam

7. Pemimpin kreatif

penyelesaian permasalahan yang ada, memiliki komitmen terhadap penyelesaian serta keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya.

Melalui manajemen konflik yang fungsional pemimpin yang kreatif mampu mendongkrak kinerja anggota, dengan cara menyatukan kelompok yang sedang berkonflik, dilakukan pendekatan dan didiskusikan apa yang menjadi pokok permasalahannya yang pada akhirnya terdapat kesepakatan untuk bersatu padu di antara mereka yang berkonflik untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

8. Budaya organisasi yang inovatif dan adaptif

Melalui manajemen konflik setiap anggota diberikan motivasi agar masing-masing individu dapat menjadi individu yang kreatif dan secara bersama-sama mereka dapat menciptakan dan mendorong nilai lebih dari organisasi melalui budaya organisasi yang inovatif dan adaptif.

Sumber: (Kusworo, 2019).

Mengatasi permasalahan pada sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengarahkan dan menggerakkan para anggotanya ke arah tujuan yang ditetapkan serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin dan kelompok anggotanya menjalankan sebuah visi dan misi organisasi sesuai dengan harapan pemimpin terutama demi kepentingan bersama dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka strategi manajemen organisasi melalui peran kepemimpinan dalam mengatasi konflik adalah cara (metode) seorang pemimpin dengan membuat perencanaan, pengaturan dan pengorganisasian yang dilakukan pada sebuah organisasinya pada sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan dalam memimpin guna tercapainya tujuan organisasi untuk menghindari dan mengatasi konflik yang terjadi dengan strategi saling membutuhkan, saling mendukung, saling bergantung, mengontrol emosional, berkomunikasi dengan baik serta berkolaborasi dan berkompromi antara pimpinan organisasi dengan para anggotanya.

KESIMPULAN

Konflik (polemik) akan selalu di alami manusia, baik secara individu maupun kelompok. Organisasi yang baik dan sukses sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan akan mendesain sebuah perencanaan berupa pengelolaan (manajemen) organisasi. Sehingga, dengan adanya seorang pemimpin sebagai salah satu sumber daya manusia yang kompeten, memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tanggung jawabnya mampu berkomunikasi dengan baik disertai kriteria lain sebagai seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Nasrudin, et al. (2021). Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Agung Sandy Lesmana, R. R. N. S. (2021). KLB Bikin Terbelah Kubu AHY-Moeldoko, Konflik Demokrat Bakal Panjang.

Agus. (2016). *Manajemen Organisasi*. Mataram: Nusa Tenggara Barat: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Mataram.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>

Budiman, A. (2021). Sederet Drama Terkini Konflik AHY Vs Demokrat Kubu Moeldoko.

Chandolia, E., & Anastasiou, S. (2020). Leadership and conflict management style are associated with the effectiveness of school conflict management in the region of epirus, nw Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 455–468. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010034>

Dahono, Y. (2021). Pakar: Konflik di Demokrat Akibat Lemahnya Kepemimpinan AHY.

Djafri, S. Q. B. & N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Dwiyanti, R. (2016). Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 72–82. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i2.3072>

Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>

Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i1.6448>

Khoirul Anwar. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31–38. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>

Kusworo. (2019). *Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.

Newswire. (2021). Usai Menang “Perang” Lawan Moeldoko, AHY Cs Pilih Konsolidasi Kekuatan.

Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Pegawai. *Jurnal Interaksi*, 2(1), 107–118. <https://doi.org/10.30596%2Finteraksi.v2i1.1790>

Pido, S. A. T. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: Pustaka Cendekia.

Pontoh, R., Yahiji, K., & Lisdawati Muda. (2019). Manajemen Kepemimpinan Sayid Idrus Bin Salim Aljufri Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Alkhaira. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 59–70. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i1.1061>

Putra, Zulfikar; Wajdi, F. (2021). Implementation of Leadership Values in Pancasila Paradigm as Character Building Values. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 4(4), 45–52. <https://doi.org/10.20961/shes.v4i4.50584>

Rahayu, M. (2018). Strategi Mengatasi Konflik Dalam Organisasi (Perusahaan Distributor Buku Direct Seling PT. Gian Mandiri). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, (1), 25–32.

Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen

Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225–237. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>

Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>

Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.

Soni A. Nulhaqim, Muhammad Fedryansyah, E. N. H., & Widati Wulandari, M. I. (2020). *Tinjauan Teoritis Manajemen Konflik Sosial dan Hukum*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Yogyakarta: PANDIVA BUKU.

Wajdi, Farid; Putra, Z. (2021). The Implementation of Elementary Student Character Values Among the Bajo Tribe through Pancasila Values as Character Building. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 4(4), 95–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/shes.v4i4.50591>

Wajdi, F. (2021). Manajemen Perkembangan Siswa SD Melalui Peran Guru Dan Orang Tua Pada Masa Pandemi. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 41–50.

Wardi, J. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Organisasi Melalui Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 42–49. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.832>