



Studi Literatur Peran Pemimpin Dalam Manajemen Konflik Tim

Laili Fajriyah¹, Maziyya Naila Rif'ah², Siti Zumrotun Khasanah³, Ahmad Subairi⁴, Mu'alimin⁵

¹²³⁴Manajemen Pendidikan Islam, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁵UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹xia.lailifajriyah@gmail.com, ²maziyyarifah@gmail.com, ³sitizumrotun666@gmail.com, ⁴subairialgifari@gmail.com, ⁵muualimin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas peran pemimpin dalam manajemen konflik tim dengan menggunakan metode penelitian studi literatur atau biasa disebut studi pustaka. Studi literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pemimpin dalam manajemen konflik dalam tim. Metode penelitian dalam artikel ini dengan Pustaka yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya, dikumpulkan, dianalisis, dan disatukan melalui metode penelitian ini. Bisa diakui konflik adalah bagian yang melekat dalam dinamika organisasi atau tim, yang dipicu oleh perbedaan dalam kepentingan, nilai, dan persepsi antar anggota tim. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menavigasi konflik-konflik untuk mencegah gangguan dan menciptakan lingkungan yang konstruktif. Penelitian ini menggunakan literatur yang ada untuk membedakan strategi pemimpin yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mengelola konflik, termasuk penghindaran, akomodasi, kompetensi, kompromi, dan kolaborasi. Selain itu, peneliti membahas penyebab utama dari konflik, yang mencakup faktor manusia dan teori organisasi. Kumpulan temuan ini juga memiliki implikasi untuk mengidentifikasi pengaruh pemimpin dalam manajemen konflik untuk pengetahuan dan sikap anggota tim. Artikel ini, berkontribusi pada pemahaman kepemimpinan dalam konteks manajemen konflik, menyarankan bahwa pemimpin harus mengembangkan keterampilan manajerial dan emosional untuk berkembang dalam situasi yang menantang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Konflik, Strategi Penyelesaian Konflik Tim.

PENDAHULUAN

Dinamika kelompok sangat bergantung pada kepemimpinan dan konflik, baik dalam organisasi maupun lingkungan sosial lainnya. Sementara konflik sering kali muncul sebagai tantangan yang harus dihadapi dalam proses mencapai tujuan bersama, pemimpin bertindak sebagai pengarah dan motivator bagi anggota tim. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan (Hutahaean, 2021). Pemimpin memegang peran krusial dalam menyelesaikan konflik di dalam tim. Mereka bertindak sebagai mediator yang netral untuk mendengarkan semua pihak yang terlibat, memahami sudut pandang mereka, dan membantu menemukan solusi yang adil dan memuaskan. Dalam beberapa situasi, pemimpin perlu membuat keputusan final yang bisa mengakhiri konflik, dan keputusan tersebut harus didasarkan pada fakta serta kepentingan terbaik tim secara keseluruhan. Pemimpin juga harus mengidentifikasi akar penyebab konflik dan mencari cara untuk mencegahnya di masa depan, yang mungkin melibatkan perubahan kebijakan, proses kerja, atau dinamika tim. Selain itu, pemimpin perlu mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur di antara anggota tim. Ini melibatkan pengajaran keterampilan komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan yang aman bagi anggota tim untuk berbicara mengenai masalah mereka. Pemimpin harus menunjukkan empati dengan memahami perasaan dan kekhawatiran anggota tim, yang akan membangun kepercayaan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk melatih anggota tim dalam keterampilan manajemen konflik, agar mereka lebih siap menangani masalah di masa depan (Takaria, 2014). Dalam situasi seperti ini, pemimpin tidak hanya harus mengarahkan, tetapi juga harus mengatasi perselisihan secara bertahap. Konflik, menurut definisi (A. Muhith & Zain, 2023), adalah perbedaan yang dapat terjadi karena perbedaan kepentingan, nilai, atau persepsi yang ada antara individu atau kelompok. Konflik dapat diartikan sebagai tidak sepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi yang muncul karena mereka harus berbagi sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, keterampilan dalam mengidentifikasi dan mengelola potensi konflik menjadi sangat penting bagi setiap pemimpin dalam manajemen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pemimpin dalam tim manajemen konflik, dengan harapan dapat memberikan wawasan dan strategi yang efektif untuk mengelola konflik dalam organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik serupa, namun masih terdapat ruang yang perlu diisi. Misalnya, penelitian oleh (Haya & Khusnuridlo, 2020) menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam mengelola konflik, tetapi tidak membahas secara mendalam tentang strategi spesifik yang dapat diterapkan oleh para pemimpin. Selain itu, (S. Wahyudi, 2021) mencatat faktor-faktor yang menyebabkan konflik dalam organisasi, seperti faktor manusia dan organisasi, serta jenis konflik yang dapat muncul. (Muqdamien, 2020) juga membagi konflik berdasarkan pihak yang

terlibat, menekankan bahwa pemahaman tentang konflik sangat penting untuk menangani konflik dengan baik. Penelitian oleh (A. Wahyudi, 2021) dan (M. Muhith & Zain, 2023) memberikan panduan tentang cara mengatasi konflik, namun tidak secara spesifik membahas bagaimana pemimpin dapat berperan dalam proses tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan analisis yang lebih mendalam tentang peran pemimpin dalam manajemen konflik tim.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pemimpin dalam mengelola konflik di dalam tim, serta untuk memberikan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam menghadapi konflik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen konflik, serta membantu pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Studi literatur atau disebut studi pustaka, yaitu serangkaian tindakan untuk mengumpulkan data-data pustaka, dengan membaca, mencatat, dan mengelola bahasa penelitian (Sania Al Quds dkk., 2023). Pendekatan yang digunakan yaitu untuk mengeksplorasi peran pemimpin dalam manajemen konflik tim. Metode yang digunakan yaitu memberikan bahan rujukan dengan mengungkapkan berbagai teori yang relevan dengan masalah yang dihadapi. Serta menyelidiki sumber-sumber tulisan sebelumnya.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dengan menganalisis literatur yang ada. Rancangan peneliti yang dipilih ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan agar memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai topik yang akan dibahas. Metode penelitian studi literatur ini bisa dilakukan diberbagai tempat seperti, perpustakaan, database akademik, dan sumber online lainnya. Informasi penelitian ini tidak secara langsung, tetapi Populasi ini difokuskan untuk literatur mengenai peran pemimpin dalam manajemen konflik tim.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari sumber literatur, seperti buku, artikel ilmiah, penelitian terdahulu, dan dokumen yang membahas mengenai teori dan praktik manajemen konflik dan kepemimpinan sesuai dengan apa yang akan diteliti. Peneliti juga menggunakan analisis tematik untuk mengumpulkan data, dengan melakukan pencarian literatur yang relevan sebelum memilih sumber-sumber yang akan digunakan. Untuk memastikan kevaliditas temuan, yaitu menggunakan uji keabsahan data dengan memperbandingkan informasi dari berbagai sumber yang akan digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pemimpin dan Konflik dalam Tim

Konflik lahir secara natural dikarenakan dalam suatu organisasi atau dalam hubungan antar kelompok terdapat perbedaan kepentingan yang tidak dapat dihindari hadirnya, hal inilah yang dapat menimbulkan konflik baik dalam arti individual maupun social. Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan hal yang mendasar dan esensial. Konflik mempunyai kekuatan konstruktif karena variabel-variabel berinteraksi secara dinamis. Oleh karena itu, konflik merupakan suatu proses alami yang terjadi dalam kelompok atau masyarakat.

Konflik dapat menimbulkan masalah yang serius jika dibiarkan berlarut larut tanpa penyelesaian, maka dari itu skill dalam mengidentifikasi potensi konflik sedini mungkin sangat diperlukan bagi setiap pemimpin manajemen organisasi. Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi, yang muncul karena mereka harus berbagi sumber daya yang terbatas, bekerja sama dalam aktivitas, atau karena adanya perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi. (Mu'afifah dkk., 2022)

Secara terminologi, beberapa ahli memberikan definisi tentang konflik. Menurut Afzalur Rahim dalam jurnal Mudawamah et al., konflik dapat diartikan sebagai suatu kondisi interaktif yang tercermin dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan antara entitas sosial seperti individu, kelompok, atau organisasi. Sementara itu, mendefinisikan konflik secara lebih sederhana sebagai segala bentuk hubungan antar manusia yang mengandung ketidaksepakatan atau pertentangan. (Mudawamah dkk., 2024)

Menurut Gibson saling ketergantungan tidak hanya menciptakan kerja sama tetapi juga dapat menimbulkan konflik. Hal ini terjadi bila masing-masing komponen organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan masing-masing serta tidak saling bekerjasama. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam organisasi adalah seni mengatur dan mengelola konflik dalam suatu organisasi untuk membantu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. (Gibson, 1977)

Istilah “konflik” dalam Al-Qur’an merupakan kebalikan dari kata “Ikhtifar” sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Surat Al-Baqarah 213:

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

yang artinya “Masyarakat adalah suatu persekutuan.” (Setelah timbul kontroversi) Allah mengutus para nabi sebagai peringatan dan membawa Kitab Kebenaran bersama mereka untuk memutuskan masalah-masalah yang menimbulkan perselisihan di antara manusia. Tidak ada yang berkeberatan terhadap kitab ini kecuali orang-orang yang kepadanya kitab itu sampai, yaitu setelah mempunyai bukti yang jelas, yaitu orang-orang yang saling iri hati. Oleh karena itu,

Allah memberi petunjuk kepada orang-orang yang beriman kepada kebenaran, sesuai dengan kehendak-Nya, dalam hal-hal yang tidak mereka setujui. Dan Allah selalu memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki ke jalan yang lurus. (Q.S Al-Baqarah: 213)

Berdasarkan firman Allah di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa manusia pada mulanya adalah satu. Namun sepanjang sejarah, orang-orang dengan kecenderungan negatif yang didorong oleh nafsu tergoda untuk menyimpang. Penyelewengan tersebut muncul karena berbagai kepentingan dan motivasi manusia sehari-hari yang dilakukan tanpa henti sehingga melanggar hak orang lain dengan penuh kedengkian. (Naufal dkk., 2022a)

Manajemen konflik dalam organisasi adalah seni dalam mengatur serta menangani konflik yang muncul di dalam organisasi, sehingga konflik tersebut dapat menjadi fungsional dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas serta kinerja organisasi. (Naufal dkk., 2022b)

Kemudian yang memiliki wewenang untuk mengatur dan menangani konflik di dalam organisasi adalah seorang pemimpin. Definisi pemimpin sendiri yakni, Pemimpin adalah individu yang memimpin sekelompok orang, baik dalam konteks organisasi maupun keluarga. Sementara itu, kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memimpin, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hutahaean, 2021: 2)

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota tim, serta bekerja sama dalam menyelesaikan masalah yang muncul selama pencapaian tujuan organisasi. (Haya & Khusnuridlo, 2020) Konflik berasal dari kata Latin "confligo," yang terdiri dari "con," yang berarti bersama, dan "fligo," yang berarti pemogokan, penghancuran, atau pertemuan. (A. Muhith & Zain, 2023).

Tidak mungkin menghilangkan konflik dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, bukan menghindari konflik, melainkan mengelola konflik dengan cara yang memungkinkan organisasi mengelola konflik dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi. Untuk memastikan bahwa semua konflik yang ada tidak berdampak negatif terhadap organisasi, diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk menangani konflik

Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk menghindari konflik dan permusuhan. Manajemen konflik yang tepat dapat membantu menyelesaikan konflik yang muncul atau mencegah konflik sebelum menjadi serius. Minimalkan gesekan dan tingkatkan kinerja komponen. Tentu saja hal ini mempengaruhi produktivitas dan kreativitas dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa perlu khawatir akan adanya masalah dengan atasannya. Selain karyawan itu sendiri, kinerja yang baik juga mempengaruhi hasil kerja yang lebih cepat, lebih baik, dan kreatif.

Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Konflik dalam organisasi dapat dipicu oleh beberapa faktor berikut:

- a. Faktor Manusia
 - a. Dapat muncul dari atasan, terutama terkait dengan gaya kepemimpinan mereka.
 - b. Terjadi ketika individu mempertahankan peraturan dengan kaku.
 - c. Muncul akibat sifat-sifat kepribadian tertentu, seperti sikap egois, temperamental, fanatik, dan otoriter.
- b. Faktor Organisasi
 - a. Persaingan dalam penggunaan sumber daya: Jika sumber daya, baik berupa uang, material, atau sarana lain terbatas, maka dapat terjadi persaingan dalam penggunaannya, yang berpotensi menyebabkan konflik antar unit atau departemen dalam organisasi.
 - b. Perbedaan tujuan antar unit: Setiap unit dalam organisasi memiliki spesialisasi dalam fungsi, tugas, dan bidangnya. Perbedaan ini sering mengarah pada konflik kepentingan. Misalnya, unit penjualan ingin harga yang lebih rendah untuk menarik konsumen, sementara unit produksi ingin harga tinggi untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.
 - c. Interdependensi tugas: Konflik dapat terjadi karena adanya ketergantungan antara kelompok satu dengan yang lain, di mana satu kelompok tidak dapat berfungsi tanpa hasil kerja dari kelompok lainnya.
 - d. Perbedaan nilai dan persepsi: Suatu kelompok mungkin memiliki persepsi negatif karena merasa diperlakukan tidak adil. Misalnya, manajer yang lebih muda merasa dibebani tugas yang berat dan rumit, sedangkan manajer senior mendapat tugas yang lebih ringan.
 - e. Kekaburan yurisdiksional: Konflik muncul akibat batasan tanggung jawab yang tidak jelas, yang menyebabkan tumpang tindih.
 - f. Masalah status: Konflik dapat timbul ketika suatu unit berusaha meningkatkan statusnya, sementara unit lain menganggapnya sebagai ancaman terhadap posisinya dalam hirarki organisasi.
 - g. Hambatan komunikasi: Kendala dalam komunikasi, baik dalam perencanaan, pengawasan, koordinasi, maupun kepemimpinan, dapat menyebabkan konflik antar unit atau departemen. (A. Wahyudi, 2021)

Jenis Konflik

Dari sudut pandang pihak yang terlibat dalam konflik, terdapat lima jenis konflik, yaitu:

- a. Konflik intrapersonal: Konflik yang terjadi dalam diri individu, ketika seseorang memiliki dua keinginan yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan.

- b. Konflik interpersonal: Pertentangan antara individu dengan orang lain akibat perbedaan kepentingan atau keinginan, biasanya terjadi antara dua orang dengan status, jabatan, atau bidang pekerjaan yang berbeda.
- c. Konflik individu dengan kelompok: Misalnya, seorang individu yang dihukum oleh kelompok kerjanya karena tidak dapat memenuhi norma-norma yang berlaku dalam kelompok tersebut.
- d. Konflik antar kelompok: Terjadi dalam satu organisasi ketika ada pertentangan kepentingan di antara kelompok-kelompok yang ada.
- e. Konflik antar organisasi: Muncul sebagai akibat dari persaingan antara organisasi yang berbeda. (Thoha, 2018)

Cara Mengatasi Konflik

a. Strategi Penyelesaian Konflik

Mustahil adanya apabila menghilangkan konflik dari dalam organisasi, sehingga yang di perlukan bukanlah menghindari konflik namun lebih pada mengelola konflik agar suatu organisasi dapat mengelola konflik sehingga bermanfaat bagi organisasi tersebut.

Strategi penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

- a. Menghindari; menghindari permasalahan atau permasalahan yang dapat menimbulkan konflik. Penghindaran diperlukan jika isu atau permasalahan tersebut tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasi tidak sebanding dengan konsekuensinya;
- b. Mengakomodasi; ini adalah tindakan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mencapai kesepakatan guna menyelesaikan masalah yang ada. Cara ini sebaiknya digunakan jika konflik tersebut penting bagi orang lain sehingga kerjasama dapat diberikan kepada pihak yang berkonfrontasi kesempatan untuk melakukannya. mengambil keputusan bersama;
- c. Kompetisi; Cara ini sebaiknya digunakan jika seseorang mempunyai informasi lebih banyak dan keterampilan lebih unggul dibandingkan lawannya. Metode ini mungkin mengakibatkan konflik yang lebih besar dan berkepanjangan, namun mungkin penting untuk alasan keamanan;
- d. Kompromi atau negosiasi; Cara ini diterapkan oleh masing-masing pihak dalam konfrontasi yang memberi atau menawarkan sesuatu agar dapat terjadi saling konsesi antar pihak yang berkonfrontasi.
- e. Kolaborasi; merupakan cara penyelesaian konflik dengan mengedepankan terciptanya kerja sama antar pihak yang berkonflik. Penerapan cara ini memerlukan komitmen masing-masing pihak untuk saling mendukung satu sama lain (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021)

Terdapat pendapat lain dari Aquileas proses penyelesaian konflik, berikut penjelasannya:

- a. Mengidentifikasi konflik: Mengumpulkan informasi mengenai kejadian-kejadian yang dapat dikenali sebagai konflik, seperti apa yang terjadi, di mana, kapan, dan siapa yang terlibat.
- b. Menganalisis penyebab konflik: Menggali alasan dan cara bagaimana konflik tersebut terjadi.
- c. Menentukan dan merencanakan solusi: Merumuskan solusi yang akan diterapkan untuk mengatasi konflik.
- d. Mengorganisir tim: Menginformasikan kepada tim bahwa solusi akan diterapkan, serta membagi peran dan tanggung jawab dalam penyelesaian konflik.
- e. Implementasi solusi: Melaksanakan solusi yang telah direncanakan.
- f. Pengendalian implementasi: Memantau apakah solusi yang diterapkan berjalan sesuai rencana atau tidak.
- g. Mengevaluasi hasil: Menilai apakah solusi yang diimplementasikan sudah sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. (Aquileas, 2021)

Peran pemimpin dalam mengendalikan konflik

Peran pemimpin dalam mengatasi konflik dalam organisasi sangat penting. Seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah dengan efektif, serta mampu mengelola konflik sehingga bisa mencapai titik puncak tanpa membiarkan situasi tersebut berujung pada titik kehancuran atau "breaking point", yang jelas memiliki risiko dan bahaya besar. Ini adalah tugas yang sangat menantang. Seorang pemimpin perlu memiliki jiwa yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab, dan penuh dedikasi, kualitas yang hanya dimiliki oleh pemimpin yang berkarakter kuat.

Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk mengatasi konflik pegawai dalam organisasi:

- a. Memperjelas tugas masing-masing pegawai sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Dengan kejelasan tugas, setiap pegawai akan lebih fokus dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mengerjakan tugas orang lain.
- b. Memberikan arahan kepada pegawai agar bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab, dan saling berdiskusi dengan rekan kerja. Pemimpin juga harus mengingatkan agar masalah pribadi tidak dibawa ke tempat kerja, karena hal ini dapat berdampak pada hubungan antarpegawai.
- c. Mengajukan pegawai untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Karena setiap orang pasti menghadapi masalah, dengan mendekatkan diri kepada Allah SWT, seseorang dapat menemukan ketenangan dan kekuatan untuk mengatasi masalah tersebut.
- d. Mendorong pegawai untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat, toleransi, empati, dan saling menghargai di antara rekan kerja. Sikap saling menghormati akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

- e. Mengajak pegawai untuk tidak mudah putus asa dalam menghadapi tantangan dan selalu bersyukur atas segala yang telah diberikan. Rasa syukur akan membantu menjaga keseimbangan mental dan emosional dalam menghadapi kesulitan. (Sudrajat, 2022)

Peran pemimpin memiliki peranan yang sangat krusial dalam mengendalikan konflik kerja, yang mencakup beberapa aspek, antara lain: peran sebagai wirausahawan (entrepreneur), peran dalam mengatasi gangguan, peran dalam pembagian sumber daya, serta peran sebagai negosiator. Berikut penjelasan rincinya:

a. Peranan sebagai Entrepreneur

Entrepreneur mengacu pada kemampuan untuk mengelola potensi yang dimiliki, memanfaatkannya, dan mengembangkannya agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar di masa depan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hidup. Dalam hal ini terdapat tiga indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin mampu bertindak sebagai pemrakarsa dalam penyelesaian konflik.
- b. Pemimpin mampu merencanakan cara-cara untuk menyelesaikan konflik.
- c. Pemimpin mampu menghasilkan solusi yang efektif untuk mengatasi konflik.

b. Peranan sebagai Penghalau Gangguan

Peran sebagai penghalau gangguan menuntut tanggung jawab pemimpin untuk melindungi organisasi dari potensi ancaman dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan. Dalam hal ini terdapat tiga indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengatasi gangguan yang datang dari luar organisasi.
- b. Pemimpin mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama pelaksanaan tugas.
- c. Pemimpin bertanggung jawab memastikan organisasi berjalan dengan baik.

c. Peranan sebagai Pembagi Sumber

Peran sebagai pembagi sumber berfokus pada keputusan mengenai distribusi sumber daya seperti dana, waktu, perbekalan, reputasi, dan tenaga kerja dengan cara yang bijaksana. Dalam hal ini terdapat tiga indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin mampu bertindak adil dalam mendistribusikan bantuan atau program yang berlangsung di masyarakat.
- b. Pemimpin berusaha mengelola dana yang ada sesuai dengan anggaran dan rencana kerja yang telah ditetapkan.

d. Peranan sebagai Negosiator

Peran sebagai negosiator mengharuskan pemimpin untuk aktif terlibat dalam proses negosiasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Dalam hal ini terdapat dua indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin berpartisipasi aktif dalam mempertemukan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik di wilayah kerjanya.
- b. Pemimpin mampu melaksanakan negosiasi dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. (Heryanto, 2017)

Peran Pemimpin Dalam Menangani Konflik

a. Gaya kepemimpinan yang efektif

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan model perilaku, strategi atau konsep yang sering digunakan dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan ini secara langsung dan tidak langsung menunjukkan keyakinan seorang pemimpin mengenai kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil kombinasi keterampilan, karakter, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi bawahannya. (Waedoloh dkk., 2022)

Para ahli di berbagai bidang telah banyak melakukan penelitian tentang gaya dalam menjalankan kepemimpinan.

Meskipun istilah yang digunakan tidak sama, tapi maknanya sama. Dalam artikel Dirham dijelaskan menurut Franklin mengemukakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang utama, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (autocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership) dan bebas mengemudi (free-rein / laissez faire leadership). Adapun gaya kepemimpinan menurut Dirham tergolong dalam 3 kelompok, berikut penjelasannya:

- a. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan absolut. Pemimpin otoriter mengarahkan perilaku pengikutnya dengan mengarahkan mereka menuju tujuan yang telah ditentukan. Segala keputusan ada di satu tangan, yaitu pemimpin yang otoriter, yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih tahu dari orang lain. Setiap keputusan yang diambilnya dianggap sah dan para pendukungnya menerimanya tanpa ragu. Pemimpin otoriter ini dianggap sebagai manusia super.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berlandaskan demokrasi. Yang penting di sini bukanlah apakah pemimpin tersebut dipilih secara demokratis oleh para pengikutnya, melainkan bagaimana ia menjalankan kepemimpinannya secara demokratis. Pemimpin bekerja sedemikian rupa sehingga suatu keputusan merupakan keputusan bersama seluruh anggota kelompok. Setiap anggota kelompok bebas mengemukakan pendapatnya, namun harus tunduk pada keputusan mayoritas anggota kelompok. Peran pemimpin di sini adalah mengarahkan dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan. Walaupun memberikan ketentuan, namun yang penting adalah bagaimana anggota kelompok dapat berpikir dan memutuskan, bukan apa yang harus mereka pikirkan dan putuskan. Di sini, tidak ada yang lebih hebat dari yang lain. Setiap anggota suatu kelompok

mempunyai nilai yang sama, sehingga setiap manusia mempunyai hak yang sama dalam mengambil keputusan hidupnya

- c. Kepemimpin bebas adalah pemimpin yang menjalankan perannya secara pasif. Ini menyajikan semua upaya untuk sepenuhnya mendefinisikan tujuan dan kegiatannya kepada anggota kelompok. Hanya bahan dan alat yang diperlukan untuk pekerjaan ini yang disediakan. Ia tidak mengambil inisiatif, padahal ia berada di tengah-tengah kelompok. (Dirham, 2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam manajemen konflik tim sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Konflik dalam tim adalah hal yang tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola dengan bijaksana melalui pendekatan yang tepat. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi, memahami, dan menangani konflik dengan menggunakan berbagai strategi penyelesaian yang sesuai, seperti menghindari, mengakomodasi, kompetisi, kompromi, dan kolaborasi. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat, baik itu otoriter, demokratis, atau laissez-faire, sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim.

Dalam hal ini, konflik dapat menjadi faktor yang konstruktif jika dikelola dengan baik, sehingga membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi. Penanganan yang tepat terhadap konflik akan meningkatkan kolaborasi antar anggota tim dan memperbaiki hubungan antar individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki keterampilan manajerial dan emosional yang tinggi, serta kepekaan terhadap dinamika tim untuk memastikan bahwa konflik tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada peneliti yang telah melakukan studi literatur mengenai Peran Pemimpin dalam Manajemen Konflik Tim. Penelitian ini memberikan wawasan yang sangat berharga mengenai bagaimana pemimpin dapat memainkan peran penting dalam mengelola dan menyelesaikan konflik di dalam tim. Melalui kajian literatur yang mendalam, penelitian ini telah menyajikan berbagai perspektif, teori, dan praktik yang relevan dalam upaya memahami dinamika konflik tim serta peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Kontribusi ini tidak hanya memperkaya pengetahuan kita, tetapi juga memberikan panduan bagi para pemimpin di berbagai organisasi untuk menghadapi dan mengelola konflik secara efektif. Terima kasih atas dedikasi, upaya, dan penelitian yang telah dilakukan. Semoga temuan dari studi ini dapat memberikan manfaat yang luas dalam pengembangan ilmu manajemen dan praktik kepemimpinan yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aquileas, F. (2021, Juli 30). *Conflict Management*.
<https://www.kompasiana.com/fridolin61833/60ffbc581525107da31c7252/conflict-management>
- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussines*, Vol. 2(No. 1), hlm.6-7.
- 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/idarrah.v5i2.147>
- Gibson, J. L. (1977). *Trategic Management; Creating Competitive Advantage, fourth edition International Edition*. McGraw-Hill.
- Haya, & Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan & Manajemen Konflik*. El-Rumi Press.
- Heryanto. (2017). Peranan Pemimpin Dalam Pengendalian Konflik Kerja di Desa Kujangsari Kecamatan Langensari Kota Banjar. *Jurnal Unigal*, 286–289. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/490/420>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Penerbit Maju.
- Mu'afifah, Nabilla, E. A., Romadhoni, R. I., Hidayat, Moch. F. A., & Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember). *Jurnal Jispendia*, 1 No.3, 12. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jispendiora/article/view/239>
- Mudawamah, F. Z., Maulidiyah, P. A. D., Sari, H. M., Azizi, M. T., & Mu'alimin. (2024). Literature Review Konsep Dasar dan Manajemen Konflik. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4 No. 1, 217.
- Muhith, A., & Zain, H. (2023). *Manajemen Konflik Tata Kelola Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan Islam*. Klik Media.
- Muhith, M., & Zain, A. (2023). *Konflik dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. 10(1), 15–30.
- Muqdamien, B. (2020). *Konflik Dalam Organisasi*. 1(1), 1–10.
- Naufal, M. B., Prayugo, R. A., Hidayatika, N., Wijayanti, R., & Mu'alimin, M. (2022a). Upaya Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan di MA Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.1No.4, 43. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/363>

- Naufal, M. B., Prayugo, R. A., Hidayatika, N., Wijayanti, R., & Mu'alimin, M. (2022b). Upaya Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan di MA Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.1No.4, 42. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/363>
- Sania Al Quds, S., Arif, S., & Hafi Iroqi, A. (2023). *Literature Review Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Organisasi*. 1(1), 8–17.
- Sudrajad, Y. (2022, November 7). *Peran Pimpinan dalam Mengatasi Konflik dan Stres Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15603/PERAN-PIMPINAN-DALAM-MENGATASI-KONFLIK-DAN-STRES-PEGAWAI-DALAM-ORGANISASI-PEMERINTAHAN.html#:~:text=Salah%20satu%20peran%20pimpinan%20dalam,sebab%20konflik%20ada%20dimana%20mana>.
- Takaria, G. C. J. (2014). Pandangan Alkitab Tentang Konflik. *Koinonia*, 7 no. 2, 4.
- Thoha, M. (2018). *Proceeding The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM)*. FTIK UIN Sunan Kalijaga.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wahyudi, A. (2021). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan. *Journal Unita*, 7–8. <https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/download/45/41/>
- Wahyudi, S. (2021). *Faktor Penyebab Konflik dalam Organisasi*. 14(3), 78–89.