

## **Pengelolaan konflik Dalam Organisasi : Berbagai Metode dalam Mengelola Konflik, Avoiding, Compromising.**

**Alfia Tunikmah<sup>1</sup>, Ela Marsya Ventia<sup>2</sup>, Rosalia<sup>3</sup>, Desti Norholis<sup>4</sup>**

[Alfiatunikmah8@gmail.com](mailto:Alfiatunikmah8@gmail.com)<sup>1</sup>, [marsyaventiaela@gmail.com](mailto:marsyaventiaela@gmail.com)<sup>2</sup>, [196018128rosa@gmail.com](mailto:196018128rosa@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[desti.nurholis15@gmail.com](mailto:desti.nurholis15@gmail.com)<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

### **Keyword**

Conflict Management;  
Organization;  
Organizational Conflict;  
Avoiding; Compromising;

### **Article History**

Submission : 13-06-2026  
Revised : 21-06-2026  
Publish : 30-06-2026

### **Abstract**

*Conflict is an inevitable phenomenon in organizational life due to differences in interests, goals, values, characteristics, and perspectives among individuals and groups. If not managed properly, conflict can lead to various negative impacts, such as decreased work productivity, disrupted relationships among organizational members, and obstacles to achieving organizational goals. However, conflict can also generate positive outcomes, including increased creativity, innovation, and improved decision-making quality when managed effectively. This study aims to examine the concept of conflict management in organizations, the methods used in conflict management, and the factors that become challenges in the conflict management process. The study employs a literature review method by analyzing various academic sources, including books, scientific journals, and previous research relevant to the topic. The findings indicate that conflict management plays a crucial role in maintaining organizational effectiveness and sustainability. Avoiding and compromising are two conflict management strategies that can be applied according to the characteristics of the conflict being faced. Furthermore, several factors influence the success of conflict management, including differences in interests, ineffective communication, individual characteristics, limited organizational resources, unclear organizational structures, leadership styles, organizational culture, and resistance to change. Therefore, organizations need to implement appropriate conflict management strategies so that conflicts can become opportunities for learning, improvement, and organizational development.*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi, setiap individu memiliki peran, tanggung jawab, kepentingan, nilai, pengalaman, serta latar belakang yang berbeda-beda. Keberagaman tersebut menjadi salah satu kekuatan organisasi karena dapat menghasilkan berbagai ide, gagasan, dan perspektif yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Namun, di sisi lain, perbedaan tersebut juga berpotensi menimbulkan ketidaksepahaman, perbedaan pendapat, dan pertentangan yang dapat berkembang menjadi konflik. Oleh karena itu, konflik merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi dan hampir selalu muncul dalam berbagai bentuk serta tingkat yang berbeda (M. Sari, 2022).

Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antarkelompok. Konflik juga dapat muncul karena adanya perbedaan tujuan, kepentingan, persepsi, nilai-nilai, maupun cara pandang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam lingkungan organisasi yang dinamis, konflik sering kali muncul sebagai konsekuensi dari interaksi yang intensif antaranggota organisasi. Semakin kompleks struktur organisasi dan semakin beragam karakteristik anggotanya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Oleh sebab itu,

konflik bukanlah sesuatu yang asing dalam organisasi, melainkan bagian alami dari proses interaksi sosial yang terjadi dalam kehidupan organisasi sehari-hari (Wahyudi, 2015).

Selama ini konflik sering dipandang sebagai sesuatu yang negatif karena dianggap dapat mengganggu hubungan kerja, menurunkan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya salah karena konflik yang tidak terkendali memang dapat menimbulkan berbagai dampak buruk bagi organisasi. Konflik yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, berkurangnya motivasi karyawan, meningkatnya stres kerja, menurunnya kualitas komunikasi, serta terganggunya koordinasi antarbagian dalam organisasi. Dalam kondisi yang lebih serius, konflik bahkan dapat menyebabkan perpecahan, tingginya tingkat pergantian karyawan, dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ekawarna, 2018).

Namun demikian, perkembangan ilmu manajemen modern menunjukkan bahwa konflik tidak selalu memberikan dampak negatif. Konflik juga dapat memberikan dampak positif apabila dikelola secara tepat dan profesional. Konflik dapat menjadi sarana untuk mengungkap berbagai permasalahan yang selama ini tidak terlihat, mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, serta menghasilkan keputusan yang lebih baik melalui proses diskusi dan pertukaran pendapat. Dalam beberapa situasi, konflik bahkan diperlukan untuk mendorong perubahan dan inovasi sehingga organisasi tidak terjebak dalam pola kerja yang monoton dan kurang produktif. Dengan demikian, yang menjadi permasalahan utama bukanlah keberadaan konflik itu sendiri, melainkan bagaimana organisasi mengelola konflik tersebut agar memberikan manfaat bagi perkembangan organisasi (Rozeq, 2025).

Pengelolaan konflik merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Pengelolaan konflik bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif konflik sekaligus memaksimalkan dampak positif yang dapat dihasilkan. Melalui pengelolaan konflik yang efektif, organisasi dapat menjaga stabilitas hubungan kerja, meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat kerja sama antaranggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola konflik menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pemimpin maupun anggota organisasi (Yunus & Mukhlisin, 2025).

Dalam praktiknya, pengelolaan konflik bukanlah pekerjaan yang mudah karena setiap konflik memiliki karakteristik, penyebab, serta tingkat kompleksitas yang berbeda. Konflik yang muncul akibat perbedaan kepentingan tentu memerlukan pendekatan yang berbeda dengan konflik yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi atau perbedaan kepribadian. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi harus mampu memahami akar permasalahan konflik sebelum menentukan strategi penyelesaian yang tepat. Ketepatan dalam memilih metode pengelolaan konflik akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif dan berkelanjutan (Kamaruddin & Usman, 2026).

Terdapat berbagai metode yang dapat digunakan dalam pengelolaan konflik organisasi. Salah satu metode yang sering digunakan adalah metode *avoiding* atau menghindari. Metode ini dilakukan dengan cara menunda atau menghindari pembahasan konflik untuk sementara waktu dengan tujuan mengurangi ketegangan dan memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang terlibat untuk menenangkan diri. Strategi ini biasanya digunakan ketika konflik dianggap belum mendesak untuk diselesaikan atau ketika kondisi emosional para pihak masih tinggi sehingga penyelesaian konflik secara langsung berpotensi memperburuk keadaan. Meskipun demikian, penggunaan metode *avoiding* harus dilakukan secara hati-hati karena konflik yang terus-menerus dihindari dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar apabila tidak segera ditindaklanjuti.

Selain metode *avoiding*, terdapat pula metode *compromising* atau kompromi yang banyak digunakan dalam penyelesaian konflik organisasi. Metode ini menekankan pada upaya mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam kompromi, masing-masing pihak bersedia mengurangi sebagian tuntutan atau kepentingannya demi tercapainya kesepakatan bersama. Pendekatan ini sering digunakan ketika konflik melibatkan pihak-pihak yang memiliki kekuatan atau posisi yang relatif seimbang dan membutuhkan solusi yang cepat. Melalui kompromi, organisasi dapat menjaga hubungan kerja yang baik sekaligus memastikan bahwa konflik tidak menghambat pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Herda et al., 2026).

Meskipun berbagai metode pengelolaan konflik telah dikembangkan dan diterapkan dalam organisasi, pada kenyataannya proses pengelolaan konflik masih menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab munculnya konflik adalah perbedaan kepentingan dan tujuan antarindividu maupun antarkelompok dalam organisasi. Setiap individu memiliki kebutuhan, harapan, serta prioritas yang berbeda sehingga sering kali terjadi pertentangan dalam menentukan langkah atau keputusan yang akan diambil. Selain itu, perbedaan karakteristik individu seperti kepribadian, nilai, pengalaman, dan latar belakang budaya juga dapat memengaruhi cara seseorang berinteraksi dan menyelesaikan masalah (Amanda et al., 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang kurang jelas, tidak lengkap, atau salah dipahami sering kali menjadi sumber munculnya konflik dalam organisasi. Kesalahan komunikasi dapat menyebabkan timbulnya persepsi yang berbeda terhadap suatu informasi sehingga memunculkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan antaranggota organisasi. Di samping itu, keterbatasan sumber daya organisasi seperti anggaran, tenaga kerja, fasilitas, dan waktu juga dapat memicu persaingan yang berujung pada konflik. Ketika berbagai pihak harus berebut sumber daya yang terbatas, potensi terjadinya pertentangan akan semakin besar (Rahman, 2024).

Pengelolaan konflik juga sering dipengaruhi oleh struktur organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Struktur organisasi yang kurang jelas dapat menyebabkan tumpang tindih tugas dan wewenang sehingga memunculkan kebingungan serta perselisihan antaranggota organisasi. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat memperburuk konflik karena pemimpin tidak mampu menjadi mediator yang adil dan objektif. Dalam situasi tertentu, budaya organisasi yang tidak mendukung keterbukaan, kerja sama, dan komunikasi yang sehat juga dapat menjadi hambatan dalam penyelesaian konflik. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan penghargaan terhadap perbedaan agar konflik dapat dikelola secara lebih efektif (Sos & Kesos, 2023).

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis juga menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan konflik. Perubahan teknologi, globalisasi, persaingan yang semakin ketat, serta tuntutan adaptasi yang tinggi sering kali memunculkan resistensi dari anggota organisasi. Tidak semua individu mampu menerima perubahan dengan mudah, sehingga muncul konflik antara pihak yang mendukung perubahan dan pihak yang menolaknya. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik akibat perubahan dapat menghambat proses transformasi organisasi dan menurunkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Nopitasari et al., 2025).

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengelolaan konflik merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan organisasi. Konflik tidak dapat dihindari karena merupakan konsekuensi dari keberagaman individu dan kompleksitas hubungan kerja dalam organisasi. Namun, melalui pengelolaan yang tepat, konflik dapat diarahkan menjadi sarana pembelajaran, inovasi, dan perbaikan yang mendukung perkembangan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai konsep pengelolaan konflik, metode-metode yang digunakan dalam penyelesaiannya, serta berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan konflik menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Artikel ini akan membahas secara lebih mendalam mengenai pengertian pengelolaan konflik dalam organisasi, berbagai metode yang dapat digunakan dalam mengelola konflik, khususnya metode avoiding dan compromising, serta faktor-faktor permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan konflik organisasi. Melalui pembahasan tersebut diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan konflik sebagai salah satu upaya untuk menciptakan organisasi yang harmonis, produktif, dan mampu mencapai tujuan secara optimal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) untuk mengkaji dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan konflik dalam organisasi. Metode studi literatur merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, membandingkan, dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengelolaan konflik dalam organisasi, termasuk pengertian konflik,

metode pengelolaan konflik, serta berbagai faktor yang menjadi permasalahan dalam proses pengelolaan konflik organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, prosiding seminar, serta sumber referensi akademik lainnya yang relevan dengan tema penelitian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, kredibilitas sumber, serta keterbaruan informasi yang disajikan sehingga data yang diperoleh dapat mendukung pembahasan secara ilmiah dan objektif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses pencarian dan pengkajian berbagai referensi yang membahas tentang konflik organisasi dan pengelolaan konflik. Selanjutnya, data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut dikumpulkan, dicatat, dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema pembahasan, seperti konsep pengelolaan konflik dalam organisasi, metode avoiding (menghindari), metode compromising (kompromi), serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan konflik dalam organisasi. Pengelompokan data dilakukan untuk mempermudah proses analisis dan penyusunan pembahasan secara sistematis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis dilakukan dengan cara menelaah berbagai teori dan hasil penelitian yang telah dikumpulkan, kemudian menginterpretasikan dan menghubungkan informasi yang diperoleh untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan konflik dalam organisasi. Data yang telah dianalisis selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai konsep, metode, serta berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan konflik organisasi.

Melalui metode studi literatur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya pengelolaan konflik dalam organisasi serta berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik secara efektif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, peneliti, maupun praktisi organisasi dalam memahami dan mengembangkan pendekatan pengelolaan konflik yang mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengertian Pengelolaan konflik Dalam Organisasi**

Konflik merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi. Setiap organisasi terdiri atas individu-individu yang memiliki latar belakang, karakter, pengalaman, kepentingan, dan cara pandang yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut sering kali menimbulkan ketidaksepakatan dalam proses kerja, pengambilan keputusan, maupun pelaksanaan tugas sehari-hari. Konflik dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok dalam organisasi. Meskipun sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, konflik sebenarnya merupakan bagian alami dari dinamika organisasi yang dapat memberikan dampak positif apabila dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengelola konflik agar tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan dan menghambat pencapaian tujuan bersama (Alwajir, 2018).

Pengelolaan konflik dalam organisasi adalah suatu proses yang dilakukan secara terencana untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan organisasi. Proses ini melibatkan berbagai tindakan yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif konflik sekaligus memanfaatkan dampak positif yang mungkin muncul. Pengelolaan konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah yang sedang terjadi, tetapi juga mencakup upaya pencegahan agar konflik tidak berkembang menjadi lebih besar. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan konflik memerlukan keterampilan komunikasi, kemampuan bernegosiasi, serta sikap objektif dari para pemimpin maupun anggota organisasi. Dengan adanya pengelolaan konflik yang efektif, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan produktif (Khovivah et al., 2024).

Pada dasarnya, tujuan utama pengelolaan konflik adalah menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti menurunnya motivasi kerja, berkurangnya produktivitas, munculnya ketegangan antarpegawai, hingga terganggunya pencapaian target organisasi. Sebaliknya,

konflik yang dikelola secara tepat dapat menjadi sarana untuk mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, serta memperbaiki kualitas pengambilan keputusan. Dalam banyak kasus, perbedaan pendapat yang muncul dalam konflik justru dapat membantu organisasi menemukan solusi yang lebih efektif terhadap suatu permasalahan. Oleh sebab itu, konflik tidak selalu harus dihindari, melainkan perlu diarahkan agar memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Afifah et al., 2025).

Menurut pandangan ilmu manajemen, pengelolaan konflik merupakan salah satu fungsi penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut mampu mengenali sumber-sumber konflik, memahami karakteristik pihak yang terlibat, serta menentukan strategi penyelesaian yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Beberapa metode yang umum digunakan dalam pengelolaan konflik antara lain negosiasi, mediasi, kompromi, kolaborasi, dan akomodasi. Pemilihan metode tersebut harus mempertimbangkan tingkat konflik, hubungan antar pihak yang terlibat, serta tujuan yang ingin dicapai. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat diselesaikan secara konstruktif tanpa menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi organisasi maupun individu yang terlibat (Yunus & Mukhlisin, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik dalam organisasi adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk mengendalikan dan menyelesaikan konflik secara efektif sehingga organisasi tetap dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan konflik tidak bertujuan menghilangkan konflik sepenuhnya, melainkan mengarahkan konflik agar menjadi sumber pembelajaran, perbaikan, dan inovasi dalam organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, konflik dapat menjadi alat untuk memperkuat kerja sama, meningkatkan kualitas komunikasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, kemampuan mengelola konflik menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di tengah berbagai perbedaan yang ada (Yunus & Mukhlisin, 2025).

#### **Metode Pengelolaan Konflik dalam Avoiding (Menghindari)**

Metode avoiding atau menghindari merupakan salah satu metode pengelolaan konflik yang dilakukan dengan cara menghindari keterlibatan langsung dalam suatu konflik atau menunda pembahasan masalah hingga waktu yang dianggap lebih tepat. Dalam metode ini, seseorang tidak berusaha untuk memenangkan konflik maupun memenuhi keinginan pihak lain, melainkan memilih untuk tidak memberikan respons secara langsung terhadap konflik yang terjadi. Strategi ini biasanya digunakan ketika konflik dianggap tidak terlalu penting, manfaat penyelesaian konflik lebih kecil dibandingkan risiko yang mungkin timbul, atau ketika individu yang terlibat merasa belum siap untuk menghadapi permasalahan tersebut. Oleh karena itu, metode avoiding sering disebut sebagai pendekatan yang berorientasi pada penundaan atau penghindaran sementara terhadap konflik yang terjadi dalam organisasi (Syam, 2025).

Dalam konteks organisasi, metode avoiding sering digunakan ketika konflik yang muncul berpotensi menimbulkan dampak yang lebih besar apabila langsung dibahas pada saat kondisi emosional para pihak masih tinggi. Misalnya, ketika terjadi perdebatan antara dua karyawan mengenai pembagian tugas kerja, seorang pemimpin dapat memilih untuk menunda pembahasan hingga kedua belah pihak berada dalam kondisi yang lebih tenang dan mampu berpikir secara rasional. Keputusan untuk menghindari konflik sementara waktu bukan berarti mengabaikan masalah yang ada, melainkan memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang terlibat untuk mengendalikan emosi serta mempertimbangkan berbagai alternatif solusi secara lebih objektif. Dengan demikian, peluang terciptanya penyelesaian yang lebih baik akan semakin besar dibandingkan jika konflik diselesaikan dalam suasana yang penuh tekanan dan emosi (Istikarani, 2025).

Metode avoiding juga dapat diterapkan ketika permasalahan yang menjadi sumber konflik memiliki tingkat urgensi yang rendah atau tidak memberikan dampak signifikan terhadap tujuan organisasi. Dalam kondisi tertentu, konflik yang muncul hanya berkaitan dengan perbedaan pendapat kecil yang tidak memerlukan penyelesaian secara formal. Apabila organisasi menghabiskan terlalu banyak waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan konflik-konflik kecil tersebut, maka efektivitas kerja dapat terganggu. Oleh karena itu, strategi menghindari dapat menjadi pilihan yang tepat untuk menjaga fokus organisasi terhadap tujuan yang lebih penting. Selain itu, metode ini juga sering digunakan ketika seorang manajer atau pemimpin membutuhkan waktu tambahan untuk mengumpulkan informasi yang lebih lengkap sebelum mengambil keputusan terkait konflik yang terjadi (Purwatiningsih & Situmeang, 2025).



Salah satu keuntungan utama dari metode avoiding adalah kemampuannya dalam mengurangi ketegangan yang muncul akibat konflik. Ketika individu yang terlibat diberikan waktu untuk menenangkan diri, mereka cenderung lebih mudah menerima pendapat orang lain dan lebih terbuka terhadap solusi yang ditawarkan. Strategi ini juga dapat mencegah munculnya tindakan atau keputusan yang dilakukan secara impulsif karena dipengaruhi oleh emosi sesaat. Dalam beberapa kasus, konflik yang pada awalnya terlihat serius dapat mereda dengan sendirinya setelah para pihak memiliki waktu untuk merefleksikan situasi yang terjadi. Oleh karena itu, metode avoiding dapat menjadi alat yang efektif untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan mengurangi risiko terjadinya pertikaian yang lebih besar dalam organisasi (Wahyu Nengsih, 2021).

Meskipun demikian, metode avoiding tidak selalu memberikan hasil yang positif. Salah satu kelemahan utama dari strategi ini adalah kemungkinan konflik menjadi semakin rumit apabila tidak segera ditangani. Konflik yang terus dihindari tanpa adanya upaya penyelesaian dapat menyebabkan akumulasi ketidakpuasan di antara anggota organisasi. Perasaan kecewa, marah, atau tidak dihargai dapat berkembang menjadi masalah yang lebih serius dan berdampak pada hubungan kerja. Selain itu, penghindaran konflik yang berkepanjangan dapat menimbulkan kesan bahwa pemimpin tidak mampu mengambil keputusan atau tidak peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota organisasi. Akibatnya, tingkat kepercayaan terhadap kepemimpinan dapat menurun dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Sos & Kesos, 2023).

Dalam praktiknya, keberhasilan penggunaan metode avoiding sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menganalisis situasi konflik. Pemimpin harus mampu menentukan kapan konflik perlu dihindari sementara waktu dan kapan konflik harus segera diselesaikan. Penggunaan metode ini akan lebih efektif apabila konflik yang terjadi bersifat sementara, tidak terlalu penting, atau ketika kondisi belum memungkinkan untuk melakukan pembahasan secara terbuka. Sebaliknya, apabila konflik berkaitan dengan masalah yang mendasar, menyangkut kepentingan organisasi yang besar, atau berpotensi mengganggu produktivitas kerja, maka metode avoiding tidak disarankan untuk digunakan dalam jangka panjang. Dalam kondisi tersebut, konflik perlu diselesaikan melalui metode lain yang lebih aktif seperti negosiasi, kolaborasi, atau mediasi (Srijani et al., 2026).

Secara keseluruhan, metode avoiding merupakan salah satu strategi pengelolaan konflik yang dapat memberikan manfaat apabila diterapkan pada situasi yang tepat. Strategi ini memungkinkan organisasi untuk mengurangi ketegangan, mencegah konflik berkembang secara emosional, dan memberikan waktu bagi pihak-pihak yang terlibat untuk mempersiapkan solusi yang lebih baik. Namun, penggunaan metode ini harus dilakukan secara hati-hati karena konflik yang terus-menerus dihindari dapat menimbulkan dampak negatif yang lebih besar di masa mendatang. Oleh sebab itu, penghindaran konflik sebaiknya dipandang sebagai langkah sementara yang digunakan untuk menciptakan kondisi yang lebih kondusif sebelum dilakukan penyelesaian konflik secara menyeluruh (Srijani et al., 2026).

Berdasarkan uraian di atas, pemakalah menyimpulkan bahwa metode avoiding merupakan salah satu metode pengelolaan konflik yang dilakukan dengan cara menghindari atau menunda penyelesaian konflik untuk sementara waktu dengan tujuan mengurangi ketegangan dan mencegah terjadinya pertentangan yang lebih besar. Metode ini dapat menjadi pilihan yang efektif apabila konflik yang terjadi tidak terlalu penting, kondisi emosional para pihak masih tinggi, atau ketika diperlukan waktu untuk mengumpulkan informasi sebelum mengambil keputusan.

### **Pengelolaan Konflik dalam Compromising (Kompromi)**

Metode compromising atau kompromi merupakan salah satu strategi pengelolaan konflik yang dilakukan dengan cara mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam metode ini, setiap pihak bersedia mengorbankan sebagian kepentingan, keinginan, atau tuntutan demi mencapai kesepakatan bersama. Tujuan utama dari metode compromising adalah menemukan solusi yang adil dan dapat diterima oleh semua pihak, meskipun solusi tersebut mungkin tidak sepenuhnya memuaskan keinginan masing-masing pihak. Oleh karena itu, metode ini sering dikenal sebagai pendekatan "saling memberi dan menerima" (give and take) dalam penyelesaian konflik (Tolinggi, 2022).

Dalam organisasi, konflik sering muncul akibat perbedaan kepentingan, tujuan, pendapat, maupun cara pandang antarindividu atau kelompok. Ketika konflik tersebut tidak dapat diselesaikan melalui dominasi salah satu pihak dan tidak memungkinkan untuk mencapai solusi yang benar-benar memuaskan semua pihak, maka metode compromising menjadi salah satu alternatif yang efektif.

Melalui kompromi, pihak-pihak yang berkonflik berusaha menemukan titik temu dengan cara mengurangi tuntutan masing-masing sehingga tercipta kesepakatan yang dapat diterima bersama. Dengan demikian, konflik dapat diselesaikan tanpa menimbulkan pihak yang merasa sangat dirugikan atau dikalahkan.

Penerapan metode compromising biasanya dilakukan melalui proses komunikasi, negosiasi, dan diskusi antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam proses tersebut, setiap pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, kebutuhan, dan kepentingannya secara terbuka. Selanjutnya, dilakukan pertukaran gagasan untuk menemukan solusi yang mampu mengakomodasi kepentingan semua pihak meskipun tidak secara penuh. Misalnya, dalam suatu organisasi terdapat dua divisi yang memperebutkan alokasi anggaran yang terbatas. Melalui metode kompromi, kedua divisi dapat menyepakati pembagian anggaran secara proporsional sehingga masing-masing tetap memperoleh sumber daya yang dibutuhkan meskipun tidak sesuai dengan jumlah yang diinginkan sebelumnya (Karso et al., 2025).

Salah satu kelebihan utama metode compromising adalah kemampuannya menghasilkan penyelesaian konflik dalam waktu yang relatif cepat dibandingkan metode lain seperti kolaborasi (collaborating). Karena setiap pihak bersedia mengurangi sebagianuntutannya, proses negosiasi dapat berjalan lebih lancar dan keputusan dapat segera diambil. Selain itu, metode ini juga dapat menjaga hubungan baik antaranggota organisasi karena tidak ada pihak yang sepenuhnya menang atau kalah. Perasaan saling menghargai dan menghormati kepentingan masing-masing dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung kerja sama di masa mendatang (Ramadhani et al., 2025).

Selain memberikan solusi yang cepat, metode compromising juga dapat membantu organisasi dalam menjaga stabilitas dan produktivitas kerja. Konflik yang berlangsung terlalu lama dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan menurunkan semangat kerja anggota organisasi. Dengan adanya kompromi, konflik dapat segera diselesaikan sehingga fokus organisasi dapat kembali diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam situasi tertentu, kompromi juga menjadi pilihan yang realistis ketika kedua pihak memiliki kekuatan, posisi, atau pengaruh yang relatif seimbang sehingga tidak ada pihak yang dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak lain (Armi, 2025).

Meskipun memiliki berbagai kelebihan, metode compromising juga memiliki beberapa kelemahan. Salah satu kelemahan utamanya adalah solusi yang dihasilkan sering kali bukan merupakan solusi terbaik karena hanya berfokus pada pencapaian kesepakatan. Dalam beberapa kasus, masing-masing pihak mungkin harus mengorbankan aspek-aspek penting dari kepentingannya sehingga hasil akhir yang diperoleh tidak sepenuhnya optimal. Selain itu, apabila kompromi dilakukan terlalu sering, anggota organisasi dapat terbiasa mencari solusi jangka pendek tanpa berusaha menemukan akar permasalahan yang sebenarnya. Akibatnya, konflik yang sama berpotensi muncul kembali di masa yang akan datang (F. P. Sari et al., 2024).

Keberhasilan metode compromising sangat bergantung pada sikap terbuka, kemauan bekerja sama, dan kemampuan berkomunikasi dari pihak-pihak yang terlibat. Setiap individu harus memiliki kesadaran bahwa kepentingan organisasi lebih penting daripada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Oleh karena itu, proses kompromi memerlukan sikap saling menghormati, saling mendengarkan, dan kesediaan untuk memahami sudut pandang pihak lain. Apabila semua pihak menunjukkan komitmen untuk mencapai solusi bersama, maka metode compromising dapat menjadi sarana yang efektif dalam menyelesaikan konflik sekaligus memperkuat hubungan kerja dalam organisasi (Rifdan et al., 2024).

Secara keseluruhan, metode compromising merupakan strategi pengelolaan konflik yang berorientasi pada pencapaian kesepakatan melalui pengorbanan sebagian kepentingan dari masing-masing pihak yang berkonflik. Metode ini banyak digunakan dalam organisasi karena mampu memberikan solusi yang cepat, menjaga hubungan baik antaranggota, serta membantu mempertahankan stabilitas organisasi. Walaupun tidak selalu menghasilkan solusi yang sempurna, kompromi tetap menjadi salah satu pendekatan yang penting dalam manajemen konflik karena memungkinkan terciptanya keseimbangan antara berbagai kepentingan yang berbeda.

### **Faktor-Faktor Permasalahan Problematika yang Dihadapi dalam Pengelolaan Konflik Organisasi**

Pengelolaan konflik organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen yang bertujuan untuk menjaga stabilitas, efektivitas, dan keberlangsungan aktivitas organisasi. Konflik pada

dasarnya merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi karena organisasi terdiri atas individu-individu yang memiliki latar belakang, karakteristik, kepentingan, kebutuhan, nilai, dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut sering kali menimbulkan ketidaksepahaman yang berujung pada munculnya konflik di lingkungan kerja (Yusup et al., 2021).

Meskipun konflik tidak selalu berdampak negatif dan dalam beberapa kondisi dapat mendorong munculnya inovasi serta peningkatan kinerja, konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai berbagai faktor yang menjadi penyebab munculnya permasalahan dalam pengelolaan konflik organisasi agar organisasi mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengatasinya (Sembiring et al., 2026).

- Perbedaan Kepentingan dan Tujuan Antarindividu maupun Kelompok

Salah satu faktor utama yang menyebabkan timbulnya permasalahan dalam pengelolaan konflik organisasi adalah adanya perbedaan kepentingan dan tujuan di antara individu maupun kelompok yang terdapat dalam organisasi. Setiap anggota organisasi umumnya memiliki kepentingan pribadi, target kerja, kebutuhan, serta harapan yang berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawab yang dimilikinya. Selain itu, setiap unit atau departemen dalam organisasi juga sering memiliki tujuan operasional yang berbeda meskipun secara keseluruhan tetap mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Perbedaan orientasi tersebut sering kali menimbulkan persaingan, ketidaksepahaman, dan pertentangan yang dapat berkembang menjadi konflik apabila tidak dikelola secara efektif (Afrilianty et al., 2025).

Dalam praktiknya, konflik yang muncul akibat perbedaan kepentingan sering kali sulit diselesaikan karena masing-masing pihak merasa bahwa kepentingan mereka merupakan hal yang paling penting untuk diprioritaskan. Kondisi ini dapat menyebabkan munculnya sikap egois, kurangnya kerja sama, serta menurunnya tingkat koordinasi antarbagian. Apabila organisasi tidak memiliki mekanisme yang jelas dalam menyelaraskan kepentingan berbagai pihak, maka konflik akan terus berulang dan berpotensi mengganggu proses pengambilan keputusan serta efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan (Angin & Manggala, 2022).

- Komunikasi yang Tidak Efektif

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi karena melalui komunikasi informasi dapat disampaikan, dipahami, dan digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, komunikasi yang tidak efektif sering kali menjadi faktor utama yang menyebabkan terjadinya konflik serta menjadi hambatan dalam proses pengelolaannya. Komunikasi yang tidak efektif dapat berupa penyampaian informasi yang kurang jelas, informasi yang tidak lengkap, kesalahan dalam memahami pesan, hingga keterlambatan dalam penyebaran informasi kepada pihak yang berkepentingan (Asriadi, 2020).

Ketika komunikasi berlangsung secara tidak efektif, anggota organisasi dapat memiliki persepsi yang berbeda terhadap suatu permasalahan atau kebijakan yang sama. Perbedaan persepsi tersebut sering kali memunculkan kesalahpahaman yang dapat berkembang menjadi konflik interpersonal maupun konflik antarkelompok. Selain itu, kurangnya keterbukaan dalam komunikasi juga dapat menimbulkan rasa curiga, ketidakpercayaan, dan spekulasi yang semakin memperumit proses penyelesaian konflik. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah agar setiap anggota dapat memahami informasi secara tepat dan mengurangi potensi munculnya konflik (Salahuddin, 2024).

- Perbedaan Karakteristik, Kepribadian, dan Latar Belakang Individu

Faktor lain yang sering menjadi penyebab permasalahan dalam pengelolaan konflik organisasi adalah adanya perbedaan karakteristik individu yang bekerja di dalam organisasi. Setiap individu memiliki kepribadian, nilai-nilai, pola pikir, pengalaman hidup, tingkat pendidikan, budaya, serta cara pandang yang berbeda terhadap suatu situasi. Perbedaan tersebut merupakan hal yang wajar karena organisasi terdiri atas berbagai individu yang berasal dari lingkungan sosial dan budaya yang beragam (Meithiana, 2017).

Namun, keberagaman tersebut dapat menjadi sumber konflik apabila tidak diimbangi dengan sikap saling menghormati dan toleransi. Misalnya, terdapat individu yang lebih menyukai pendekatan kerja yang cepat dan tegas, sementara individu lain lebih menyukai pendekatan yang hati-hati dan penuh pertimbangan. Perbedaan gaya kerja tersebut dapat menimbulkan ketegangan apabila masing-masing pihak tidak memahami karakteristik satu sama lain. Dalam kondisi tertentu, konflik yang



muncul akibat perbedaan karakteristik individu sering kali bersifat emosional sehingga proses penyelesaiannya menjadi lebih sulit dibandingkan konflik yang hanya berkaitan dengan pekerjaan.

- Keterbatasan Sumber Daya Organisasi

Setiap organisasi pada umumnya memiliki sumber daya yang terbatas, baik dalam bentuk anggaran, tenaga kerja, fasilitas, teknologi, maupun waktu. Keterbatasan sumber daya tersebut sering kali menjadi pemicu munculnya konflik karena berbagai pihak harus bersaing untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan guna mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja masing-masing. Ketika kebutuhan sumber daya lebih besar dibandingkan ketersediaannya, potensi terjadinya konflik akan semakin meningkat (Sutrasna & SE, 2023).

Permasalahan ini sering ditemukan pada organisasi yang memiliki banyak unit kerja dengan kebutuhan yang beragam. Masing-masing unit biasanya berusaha memperoleh alokasi sumber daya yang lebih besar untuk mendukung kegiatan operasional mereka. Akibatnya, muncul persaingan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila terdapat pihak yang merasa dirugikan atau diperlakukan tidak adil. Jika kondisi tersebut tidak dikelola secara transparan dan objektif, konflik dapat berkembang menjadi perselisihan yang berkepanjangan dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

- Struktur Organisasi yang Kurang Jelas

Struktur organisasi yang tidak dirancang secara jelas dan efektif juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan munculnya berbagai permasalahan dalam pengelolaan konflik organisasi. Ketidajelasan mengenai pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarbagian sering kali menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat memicu perselisihan karena masing-masing pihak memiliki pemahaman yang berbeda mengenai peran dan kewajibannya (Pangestu & Purnama, 2024).

Selain itu, struktur organisasi yang terlalu kompleks juga dapat memperlambat proses koordinasi dan pengambilan keputusan. Ketika suatu masalah muncul, sering kali terjadi saling lempar tanggung jawab karena tidak adanya kejelasan mengenai pihak yang berwenang untuk menyelesaikannya. Akibatnya, konflik menjadi semakin sulit ditangani dan dapat menurunkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- Gaya Kepemimpinan yang Kurang Efektif

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mengelola konflik. Pemimpin berperan sebagai pengarah, pengambil keputusan, mediator, sekaligus pihak yang bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menjadi faktor yang memperburuk konflik yang terjadi dalam organisasi (Hasan et al., 2025).

Pemimpin yang bersikap otoriter cenderung mengabaikan aspirasi bawahan dan memaksakan keputusan tanpa melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan. Sebaliknya, pemimpin yang terlalu pasif sering kali gagal mengambil tindakan tegas ketika konflik mulai muncul. Kedua kondisi tersebut dapat menyebabkan konflik berkembang menjadi lebih besar dan sulit diselesaikan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, mediasi, serta pengambilan keputusan yang baik agar mampu mengelola konflik secara efektif dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (RENI, 2023).

- Kurangnya Kemampuan Manajemen Konflik

Permasalahan dalam pengelolaan konflik juga dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan anggota organisasi dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Tidak semua individu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, bernegosiasi, mendengarkan pendapat orang lain, serta mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Akibatnya, konflik yang sebenarnya dapat diselesaikan dengan mudah justru berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Kurangnya kemampuan manajemen konflik sering kali membuat individu memilih untuk menghindari konflik, menyalahkan pihak lain, atau bahkan menunjukkan perilaku agresif yang memperburuk hubungan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan manajemen konflik kepada seluruh anggotanya agar mereka mampu menghadapi perbedaan pendapat secara profesional (Putri et al., 2025).

- Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang tidak mendukung kerja sama, keterbukaan, dan saling menghargai dapat menjadi faktor yang memperbesar potensi konflik serta menyulitkan proses penyelesaiannya. Misalnya, budaya organisasi yang terlalu kompetitif dapat mendorong individu untuk lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan Bersama (Gumilar, 2023).

Selain itu, budaya organisasi yang tidak memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat atau kritik secara terbuka dapat menyebabkan masalah-masalah kecil menumpuk dan akhirnya berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun budaya yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, kepercayaan, dan penghargaan terhadap perbedaan agar konflik dapat dikelola secara positif dan produktif.

- Resistensi terhadap Perubahan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk terus melakukan perubahan dan penyesuaian agar tetap mampu bersaing. Namun, tidak semua anggota organisasi dapat menerima perubahan dengan mudah. Sebagian individu merasa nyaman dengan kondisi yang sudah ada sehingga memandang perubahan sebagai ancaman terhadap posisi, kebiasaan, atau kepentingan mereka.

Resistensi terhadap perubahan sering kali menimbulkan konflik antara pihak yang mendukung perubahan dengan pihak yang menolaknya. Konflik tersebut dapat muncul dalam bentuk penolakan terhadap kebijakan baru, penurunan motivasi kerja, hingga tindakan yang menghambat implementasi perubahan. Jika tidak ditangani dengan baik, konflik akibat resistensi terhadap perubahan dapat menghambat proses transformasi organisasi dan mengurangi efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Sabuhari & Arilaha, 2025).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik organisasi menghadapi berbagai permasalahan yang berasal dari faktor individu, kelompok, maupun organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi perbedaan kepentingan dan tujuan, komunikasi yang tidak efektif, perbedaan karakteristik individu, keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang kurang jelas, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, rendahnya kemampuan manajemen konflik, budaya organisasi yang tidak mendukung, serta resistensi terhadap perubahan. Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dan dapat memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mengelola konflik. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan konflik yang tepat melalui peningkatan kualitas komunikasi, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan budaya organisasi yang positif sehingga konflik dapat menjadi sarana pembelajaran dan perbaikan organisasi, bukan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azira et al., 2026).

## **KESIMPULAN**

Konflik merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi karena adanya perbedaan kepentingan, tujuan, nilai, karakteristik, dan cara pandang di antara individu maupun kelompok yang terlibat di dalamnya. Keberadaan konflik pada dasarnya merupakan bagian dari dinamika organisasi yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya produktivitas kerja, terganggunya hubungan antaranggota organisasi, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara efektif dapat menjadi sarana untuk mendorong kreativitas, inovasi, perbaikan komunikasi, serta peningkatan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

Pengelolaan konflik merupakan proses yang dilakukan secara terencana untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik agar tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan organisasi. Dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai metode yang dapat digunakan sesuai dengan kondisi konflik yang dihadapi. Metode *avoiding* (menghindari) digunakan dengan cara menunda atau menghindari penyelesaian konflik untuk sementara waktu guna mengurangi ketegangan dan menciptakan kondisi yang lebih kondusif. Sementara itu, metode *compromising* (kompromi) dilakukan melalui proses saling memberi dan menerima antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama. Kedua metode tersebut memiliki kelebihan dan

kelemahan masing-masing sehingga penggunaannya perlu disesuaikan dengan situasi dan karakteristik konflik yang terjadi.

Selain itu, keberhasilan pengelolaan konflik dalam organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepentingan dan tujuan, komunikasi yang tidak efektif, perbedaan karakteristik individu, keterbatasan sumber daya organisasi, struktur organisasi yang kurang jelas, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, rendahnya kemampuan manajemen konflik, budaya organisasi yang tidak mendukung, serta resistensi terhadap perubahan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi hambatan dalam proses penyelesaian konflik apabila tidak ditangani secara tepat dan profesional.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga efektivitas, stabilitas, dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan konflik yang tepat melalui peningkatan kualitas komunikasi, penguatan kerja sama, pengembangan kemampuan manajemen konflik, serta penerapan kepemimpinan yang efektif. Dengan pengelolaan konflik yang baik, konflik tidak hanya dapat diminimalkan dampak negatifnya, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran, inovasi, dan pengembangan organisasi untuk mencapai tujuan secara lebih optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, S. M., Nurjannah, K. A., Royhan, S. M., Putri, N. F. M., & Mu'alimin, M. (2025). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 11–20.
- Afrilianty, L., Fazira, M., & Harahap, N. (2025). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PERKANTORAN. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 3(3), 817–831.
- Alwajir, D. Q. (2018). *Manajemen konflik: Suatu pendekatan psikologi, komunikasi, dan pendidikan*. Deepublish.
- Amanda, S. A. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., Bimantara, W. D., & Mu'alimin, M. (2024). Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 460–473.
- Angin, R., & Manggala, A. S. (2022). *Monograf: Mengapa Agenda Kebijakan Pemerintah Diabaikan (Studi Konflik PT Imasco Asiatic dengan Petani di Kabupaten Jember)*. Pustaka Abadi.
- Armi, A. S. (2025). *Semangat Organisasi: Membangun Visi, Misi dan Aksi Bersama*. Ganesha Kreasi Semesta.
- Asriadi, A. (2020). *Komunikasi Efektif Dalam Organisasi*. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*.
- Azira, F. N., Situmorang, W. C., Rahmadani, O. N., & Handoko, Y. (2026). ANALISIS KONFLIK DALAM ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR TERHADAP KONSEP, JENIS, DAN SUMBER KONFLIK. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(02), 207–220.
- Ekawarna, E. (2018). *Manajemen konflik dan stres*. Bumi Aksara.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di dunia pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Hasan, L. D., Pattiasina, R. Y., Lisbet, Z. T., & Astaginy, N. (2025). *Kepemimpinan:: Mewujudkan Hal-Hal Luar Biasa dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Herda, S., Murtopo, A., Fitria, A., & Dwiyantri, M. U. (2026). Gaya Kepemimpinan Terhadap Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi Dan Teknologi*, 2(1), 67–82.
- Istikarani, M. (2025). Konflik dalam Organisasi dan Negosiasi. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(7), 367–381.
- Kamaruddin, S. A., & Usman, H. A. (2026). *MANAJEMEN KONFLIK: Analisis Perubahan Sosial*. Goresan Pena.
- Karso, A. J., Wahyudi, W., & Said, T. G. (2025). *Buku Ajar Manajemen Konflik di Indonesia*. CV Eureka Media Aksara.
- Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., Jamilah, A. U., & Mu'alimin, M. (2024). Definisi konflik dan pentingnya manajemen konflik dalam pendidikan. *Master Manajemen*, 2(4), 40–51.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi,

- keaktivitas individu, dan karakteristik pekerjaan. Indomedia Pustaka.
- Nopitasari, S., Herawati, E., & Ferdinand, N. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Tipe, Penyebab, dan Strategi Penyelesaian. *Dynamic: Jurnal Inovasi Dan Dinamika Ekonomi*, 1(2), 43–55.
- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9.
- Purwatiningsih, S. D., & Situmeang, I. V. O. (2025). Komunikasi Manajemen Konflik, Dalam Konteks Pemecahan Masalah. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Putri, N. A., Hartoyo, G. L., Fikriyandra, M. F., Rabaani, S., & Gifahrianto, H. A. (2025). Strategi Penyelesaian Konflik Perbedaan Pendapat Pada PT Hitachi Construction Machinery Indonesia (HCMI). *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(1), 85–96.
- Rahman, F. (2024). ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK KOMUNIKASI INTERPERSONAL ORANG TUA TUNGGAL DAN ANAK AKIBAT PERCERAIAN DI KOTA GORONTALO= ANALYSIS OF INTERPERSONAL COMMUNICATION CONFLICT MANAGEMENT BETWEEN SINGLE PARENTS AND CHILDREN DUE TO DIVORCE IN GORONTALO CITY. Universitas Hasanuddin.
- Ramadhani, A. I., Putri, D., Kusuma, H. P., Risqi, M., Putri, T. N., & Mu'alimin, M. (2025). Teori manajemen konflik. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 116–124.
- RENI, S. (2023). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK DI MIN 2 LAMPUNG BARAT. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). Kepemimpinan organisasi publik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rozeq, A. (2025). ANALISIS KONFLIK ORGANISASI DAN STRATEGI PENYELESAIANNYA DALAM LINGKUNGAN KERJA MODEREN. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 96–110.
- Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2025). Fleksibilitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai pendorong kinerja karyawan. *Kamiya Jaya Aquatic*.
- Salahuddin, S. P. (2024). Komunikasi Dalam Organisasi Multikultural. *Komunikasi Sosial Dan Lintas Budaya*, 2(1), 45–58.
- Sari, F. P., Setiawan, P. A. H., & Nurmawati, B. (2024). Alternatif Penyelesaian Sengketa. Mega Press Nusantara.
- Sari, M. (2022). Pengaruh Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(2), 23–33.
- Sembiring, E., Gadista, R., Harahap, S. R., Putri, R. A., Laras, A., Dandy, A. R., Amelia, C. B. R., & Iriani, A. (2026). Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 1280–1296.
- Sos, W. A. S., & Kesos, M. (2023). Manajemen Konflik Teori dan Praktik. Cipta Media Nusantara.
- Srijani, N., Riyanto, S., & Hermansyah, E. (2026). Manajemen Konflik: Teori, Strategi, dan Praktik dalam Organisasi Modern. Deepublish.
- Sutrasna, Y., & SE, M. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Disrupsi teknologi dan kesenjangan generasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Syam, S. R. A. (2025). Manajemen Konflik Pada Pasangan Keluarga Pernikahan Dini Di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. IAIN Parepare.
- Tolinggi, I. F. (2022). Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Sdit Al Fikri Makassar. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Sdit Al Fikri Makassar.
- Wahyu Nengsih, A. (2021). STUDI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PERAWAT PELAKSANA RSUD SUMBER GLAGAH KECEMATAN PACET KABUPATEN MOJOKERTO. STIKES BINA SEHAT PPNI.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, konsep teori dan permasalahan. *Publiciana*, 8(1), 38–52.
- Yunus, S. P. I., & Mukhlisin, S. (2025). Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam. *wawasan Ilmu*.
- Yusup, M., Saifillah, M. P. D. M. S., & Al Faruq, M. P. I. (2021). Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi). *BuatBuku. com*.

