

Strategi Mengatasi Konflik dalam Organisasi Purna Paskibraka Pangandaran

Deti Kurnia¹, Tatin Suhertin², Misbahhudin³, Hanjas Prasetya⁴

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran; detikurnia@stitnualfarabi.ac.id

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran; tatinsuhertin@stitnualfarabi.ac.id

³STIT NU Al-Farabi Pangandaran; misbahhudin@stitnualfarabi.ac.id

⁴STIT NU Al-Farabi Pangandaran; anjasprasetia0000@gmail.com

Abstract :

This article is directed at finding out the strategic style of conflict management in the Pangandaran purna paskibraka organization in encouraging organizational cooperation which has an impact on the development of the organization itself, so that the results of this research are expected to become a reference, especially for members of the organization in an effort to increase their readiness in facing similar situations in the future. This research uses qualitative methods to explore strategies for overcoming conflict in organizations and understanding the meaning of social problems. Data collection techniques were carried out using observation methods and semi-structured interviews on research subjects consisting of overcoming conflicts in organizations. The data analysis technique uses the Miles and Huberman model. The results of this research show conflict management in terms of sources and ways to resolve the conflict.

Keywords : Sources, Forms and Strategies for Overcoming Conflict

Abstrak :

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya strategi pada manajemen konflik dalam organisasi purna paskibraka pangandaran dalam mendorong Kerjasama organisasi yang berdampak pada pengembangan organisasi itu sendiri, sehingga penelitian ini diharapkan menjadi referensi terutama bagi anggota organisasi dalam upaya meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa dimasa mendatang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi strategi mengatasi konflik dalam organisasi dan memahami makna pada masalah sosial. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan wawancara semi terstruktur pada subjek penelitian yang terdiri dari mengatasi konflik dalam organisasi. Teknik analisis data menggunakan model miles and Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen konflik dari segi bentuk sumber dan cara mengatasi konflik tersebut.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

berdampak pada pengembangan organisasi itu sendiri, sehingga penelitian ini diharapkan menjadi referensi terutama bagi anggota organisasi dalam upaya meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa dimasa mendatang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi strategi mengatasi konflik dalam organisasi dan memahami makna pada masalah sosial. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan wawancara semi terstruktur pada subjek penelitian yang terdiri dari mengatasi konflik dalam organisasi. Teknik analisis data menggunakan model miles and Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen konflik dari segi bentuk sumber dan cara mengatasi konflik tersebut.

Kata Kunci: Sumber, Bentuk dan Strategi Mengatasi Konflik

Pendahuluan

Pendahuluan Konflik dalam organisasi merupakan suatu hal yang lumrah dan sering terjadi karena di dalam organisasi terdapat perbedaan pendapat dan memiliki persepsi masing-masing dari anggota dengan latar belakang dan pandangan yang beragam. Pentingnya manajemen konflik dalam strategi untuk mengatasi konflik dalam organisasi.

Manajemen konflik suatu aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang mengacu pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya suatu informasi yang akurat mengenai situasi konflik. Hal ini karena komunikasi yang efektif diantara pelaku dapat terjadi jika adanya kepercayaan terhadap pihak ketiga(Fitriana 2014).

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kerja sama organisasi yang berdampak pada pengembangan organisasi itu sendiri, terutama dalam hal membangun nilai kepercayaan terutama dalam organisasi. Melalui komunikasi, manusia dapat mengkoordinasikan dan memberikan sejumlah aksi dan organisasi mampu menciptakan berbagai sosial yang efektif dan dapat diandalkan. Maka dari itu organisasi juga mampu menyatukan sumber daya yang dimilikinya dengan dukungan daya lain di luar organisasi. Namun, persoalan utamanya bagaimana setiap individu dapat berkomunikasi dengan orang-orang disekitarnya agar dapat menciptakan pemahaman yang sama sesuai dengan esensi komunikasi itu sendiri(Heluka, Erniwati, and Halim 2023).

Namun, terdapat banyak permasalahan dalam perbedaan-perbedaan yang ada pada organisasi seringkali mengakibatkan ketidaksesuaian dan konflik. Konflik pada organisasi dapat timbul dari berbagai aspek, baik itu konflik antara sesama rekan kerja, antara anggota, atau antara pegawai dengan atasan langsung. Organisasi memiliki peran penting dalam menghadapi berbagai konflik ini, sehingga penting bagi suatu organisasi untuk memiliki capaian dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, baik konflik internal maupun eksternal.

Wirawan menyatakan bahwa manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga yang menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Maka dari itu penting untuk memiliki strategi mengatasi konflik dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Nanang Fattah & H. Mohammad Ali. (2008) menyatakan bahwa strategi sebagai pemikiran secara konseptual, realistik dan komprehensif tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui gaya strategi pada manajemen konflik dalam organisasi purna paskibraka pangandaran dalam mendorong Kerjasama organisasi yang berdampak pada pengembangan organisasi itu sendiri, Fokus penelitian ini pada Strategi mengatasi konflik dalam organisasi. Data penelitian didapat dari sumber informan panitia organisasi purna paskibraka pangandaran sebagai informan dalam menjalankan manajemen konflik dan cara mengatasinya, dengan ini memahami bagaimana cara mengatasi konflik dalam organisasi dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa dimasa mendatang. Dalam proses pengumpulan data Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk Analisis data menggunakan Model Miles and Huberman dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Strategi

Istilah strategi pada dasarnya merupakan istilah yang sering digunakan pada saat membicarakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan. Strategi dalam KBBI (1990) adalah siasat perang atau ilmu siasat perang. Strategi dapat juga dikatakan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran khusus.

Potter (1998) dalam Sagala (2004) mengatakan bahwa strategi sebagai suatu seni dan ilmu dari pembuatan formulating), (penerapan (implementing), dan evaluasi (evaluating) keputusan-keputusan strategis antar fungsi yang memungkinkan sebuah

organisasi mencapai tujuan-tujuan dimasa mendatang. Beberapa pakar mendefinisikan strategi dengan penekanan-penekanan yang berbeda (Arifin 2017).

Pada ayat ini, tiga sifat dan sikap secara berurutan disebut dan diperintahkan kepada. Nabi Muhammad SAW untuk beliau laksanakan sebelum bermusyawarah. Penyebutan ketiga hal itu, dari segi konteks turunnya ayat, mempunyai makna tersendiri yang berkaitan dengan perang Uhud. Namun, dari segi pelaksanaan dan esensi musyawarah, ia perlu menghiasi diri Nabi SAW dan setiap orang yang melakukan musyawarah. Setelah itu, disebutkan lagi satu sikap yang harus diambil adanya hasil musyawarah dan bulatnya tekad. *Pertama*, adalah berlaku lemah-lembut, tidak kasar, dan tidak berhati keras. Seorang yang melakukan musyawarah, apalagi yang berada dalam posisi pemimpin, yang pertama ia harus hindari adalah tutur kata yang kasar serta sikap keras kepala karena, jika tidak, mitra musyawarah akan bertebaran pergi. Petunjuk ini dikandung oleh penggalan awal ayat di atas

sampai firman-Nya :

(حُولَكُمْ مِنْ لَانْفَضُوا الْقُلُوبُ غَلِيظُ فَظَّا كُنْتُ وَلُوْ)

wa lau kunta fazhzhān ghalizh alqalb lanfadhdhu min haulik.

Kedua, memberi maaf dan membuka lembaran baru. Dalam bahasa ayat di atas *fa'fu anhum*. "Maaf", secara harfiah berarti "menghapus". Memaafkan adalah menghapus bekas luka hati akibat perlakuan pihak lain yang dinilai tidak wajar. Ini perlu karena tiada musyawarah tanpa pihak lain, sedangkan kecerahan pikiran hanya hadir bersamaan dengan sinarnya kekeruhan hati. Di sisi lain, yang bermusyawarah harus menyiapkan mentalnya untuk selalu bersedia memberi maaf karena, boleh jadi, ketika melakukan musyawarah, terjadi perbedaan pendapat atau keluar dari pihak lain kalimat atau pendapat yang menyinggung, dan bila mampir ke hati akan mengeruhkan pikiran, bahkan boleh jadi mengubah musyawarah menjadi pertengkaran. Kemudian, dalam melakukan musyawarah harus menyadari bahwa kecerahan pikiran atau ketajaman analisis saja tidak cukup. "*Akal memang mengagumkan, ia mampu membantalkan satu argumen dengan argumen lain. Akibatnya ia dapat mengantar kita kepada keraguan yang mengguncangkan etika dan nilai-nilai hidup kita.*" Begitu tulis William James.

Nanang Fattah & H. Mohammad Ali. (2008) mendefinisikan bahwa strategi sebagai pemikiran secara konseptual, realistik dan komprehensif tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Chandler dalam J. Salusu (2004) menyebutkan strategi sebagai suatu penetapan dari tujuan dan sasaran jangka panjang suatu organisasi serta penggunaan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Learned, Christensen, Andrews, dan Guth dalam J. Salusu (2004) menganggap bahwa strategi sebagai pola tujuan, maksud, sasaran, dan kebijaksanaan umum serta rencana-rencana untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sedangkan J. Salusu (2004) mendefinisikan bahwa strategi sebagai suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan(Arifin 2017).

Manajemen Konflik dalam Organisasi

Konflik merupakan suatu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial, dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik.

Peran dalam sebuah organisasi, pekerjaan individu maupun sekelompok pekerja saling berhubungan dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik datang di dalam sebuah organisasi, tentu penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan. Para manager menyesuaikan kepada keterampilan berkomunikasi mereka dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses perumusan keputusan, demikian pula untuk memberitahukan hasil keputusan tersebut kepada pihak-pihak lain.

Konflik dalam organisasi merupakan suatu hal yang lumrah, terutama di organisasi besar seperti Purna Paskibraka Pangandaran yang terdiri dari anggota dengan latar belakang dan pandangan yang beragam. Konflik sering muncul akibat perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi yang efektif, atau kesalahpahaman yang dibiarkan berlarut-larut.

Untuk mencegah konflik serupa terulang, organisasi ini menekankan pentingnya evaluasi. Rapat evaluasi diadakan untuk membahas konflik yang terjadi, mengambil pelajaran, dan menentukan langkah preventif. Selain itu, komunikasi internal diperkuat, dan pelatihan manajemen konflik diberikan kepada anggota untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa di masa mendatang. dengan pesan

bahwa konflik bukanlah hambatan, melainkan peluang untuk membangun organisasi yang lebih kuat. Menghadapi konflik dengan kepala dingin, melibatkan semua pihak, dan mengutamakan kepentingan bersama adalah kunci untuk menjaga kekompakan dan keberhasilan organisasi.

Jenis-jenis Konflik

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi:

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
3. Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan era individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Harjana menyebutkan bahwa secara umum sumber-sumber konflik dalam organisasi adalah sebagai berikut: (1) Salah pengertian karena kegagalan komunikasi (2) Perbedaan tujuan karena perbedaan nilai hidup (3) Persaingan mendapatkan organisasi yang terbatas (4) Masalah wewenang dan tanggung jawab (5) Perbedaan penafsiran terhadap peraturan atau kebijakan (6) Kurangnya Kerja sama (7) Adanya usaha untuk mendominasi (8) Tidak mentaati peraturan dan tata tertib kerja (9) Perubahan sasaran dan prosedur kerja(Wahidin and Fitriani 2023).

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting terutama dalam mendorong kerja sama organisasi yang berdampak pada pengembangan organisasi itu sendiri, terutama dalam hal membangun nilai kepercayaan terutama dalam organisasi. Melalui komunikasi, manusia dapat mengkoordinasikan dan memberikan sejumlah aksi dan organisasi mampu menciptakan berbagai sosial yang efektif dan dapat diandalkan.

Konflik dalam organisasi merupakan suatu hal yang lumrah dan sering terjadi karena di dalam organisasi terdapat perbedaan pendapat dan memiliki persepsi masing-masing dari anggota dengan latar belakang dan pandangan yang beragam. Pentingnya manajemen konflik dalam strategi untuk mengatasi konflik dalam organisasi.

Menurut Tualeka (2017), mengatakan bahwa konflik kepentingan dalam organisasi atau lembaga seringkali timbul akibat sifat alami manusia yang cenderung memperebutkan kekuasaan atau sumber daya. Dalam hal ini, perbedaan tujuan antara konflik ini membutuhkan upaya mediasi yang lebih inklusif dan terbuka, dengan mempertimbangkan peran.

Sumber Konflik Organisasi

Konflik dan perbedaan adalah hal biasa Terjadi dalam kehidupan sehari-hari Masyarakat dan tidak ada jaminan bahwa Akan selalu terjalin kecokongan antara Individu atau kelompok selama waktu yang Dihabiskan untuk berkolaborasi antara satu Hal dengan hal lainnya. Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi. Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan terjadinya konflik seperti perbedaan keahlian dan komposisi dari kelompok, perbedaan tujuan diantara anggota kelompok terjadinya peran ganda atau ambiguitas dalam tanggung jawab, atau mungkin dikarenakan adanya sistem pemberian hadiah atau upah yang diberikan berbeda, yang bisa menimbulkan konflik(Indah and Nabila Sri Rizkiah 2024).

Kehadiran konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, tetapi dapat diminimalisir. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dan individu, baik individu pimpinan maupun individu anggota organisasi, konflik individu dengan kelompok atau konflik antara kelompok tertentu dan kelompok lain.

Konflik ini biasanya muncul Karena Salah paham, miss komunikasi dan Terkadang konflik itu muncul karena sumber Daya yang diperuntukkan itu terbatas, karena Ada orang-orang yang ingin tampil dominan Dan mendominasi, karena permasalahan Pembagian tugas dan kewenangan dan ada Faktor-faktor penyebab

konflik yang lainnya yang intinya adalah keadaan karena ada Orang yang merasa dirugikan atau diserang Oleh pihak lain(Indah and Nabila Sri Rizkiah 2024).

Hendricks, W. (1992) mengidentifikasi Bahwa konflik terjadi diawali dengan Adanya interaksi yang dilakukan individu Dalam kehidupan sehari hari, kedua karena Adanya perbedaan perbedaan kepentingan Yang menimbulkan tantangan, yang Ketiga terjadinya kesalahpahaman dan Perselisihan yang mengakibatkan Pertentangan(Anita et al. 2022).

Strategi Mengatasi Konflik dalam Organisasi Purna Paskibraka Pangandaran

Konflik adalah bagian penting Dari kehidupan organisasi, ini adalah cara Bagi orang yang berbeda untuk berkumpul Dan belajar tentang satu sama lain. Tanpa Konflik yang tidak berarti, semuanya akan Menjadi terlalu hambar. Setiap makhluk sosial mengalami Konflik dari waktu ke waktu. Konflik-konflik ini dapat diselesaikan melalui cara-cara damai, meskipun terkadang Membutuhkan usaha. Sementara Thakore menjelaskan solusi pemecahan dari konflik dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mediasi: mediasi adalah bentuk resolusi konflik yang paling umum. Ini melibatkan orang yang mandiri dan tidak memihak yang membantu dua individu atau kelompok mencapai solusi yang dapat diterima semua orang. Mediasi dapat berhasil apabila kedua belah pihak memberikan kepercayaan kepada mediator.
2. Konsiliasi dan konsultasi: solusi konflik ini dapat dikatakan kurang formal karena solusi konflik ini lebih ke sukarela, atau kerelaan pihak yang berkonflik.
3. Meningkatkan sumber daya: penanganan konflik ini merencanakan ke depan tentang distribusi sumber daya yang tepat daripada membuat alokasi menit-menit terakhir secara serampangan.

Strategi dalam menangani konflik dalam organisasi purna paskibraka pangandaran Langkah pertama yang dilakukan untuk mengatasi konflik tersebut lebih menekankan kepada mengidentifikasi akar masalahnya terlebih dahulu. Kemudian memiliki komunikasi terbuka menjadi kunci utama dalam tahap ini, dengan mendengarkan semua keluhan dan pandangan pihak-pihak yang terlibat tanpa menyalahkan. Setelah itu, organisasi tersebut menggunakan pendekatan musyawarah untuk mengambil keputusan. Semua pihak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya, dan solusi dicari bersama demi kepentingan organisasi secara keseluruhan. Jika musyawarah tidak membawa hasil, keputusan diambil berdasarkan aturan organisasi yang telah disepakati.

Untuk mencegah konflik serupa terulang, pada organisasi purna paskibraka pangandaran menekankan pentingnya evaluasi. Rapat evaluasi diadakan untuk membahas konflik yang terjadi, mengambil pelajaran, dan menentukan Langkah preventif. Selain itu komunikasi internal diperkuat, dan pelatihan manajemen konflik diberikan kepada anggota untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa dimasa mendatang.

Sementara itu Mangkunegara, (2009), mengatakan bahwa ada beberapa strategi yang harus dilakukan oleh pemimpin dan rakyat dalam menangani dan menyelesaikan konflik. Strategi tersebut antara lain yaitu Pertama, menghindar. Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya. Menghindar merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri. Pemimpin yang terlibat dalam konflik dapat menepiskan isu agar kedua pihak yang berkonflik mengambil waktu untuk memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi.

Kedua, mengakomodasi. Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerjasama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Perawat yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan pihak lain dengan menempatkan kebutuhan pihak lain di tempat yang pertama. Ketiga, kompetisi. Gunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibanding yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Metode ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan. Keempat, kompromi atau negosiasi. Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak. Dan kelima, memecahkan masalah atau kolaborasi. Pemecahan sama-sama menang dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama. Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya (NB. 2021).

Maka dari itu, dalam organisasi purna paskibraka pangandaran Langkah pertama yang dilakukan untuk mengatasi konflik tersebut lebih menekankan kepada

mengidentifikasi akar masalahnya terlebih dahulu. Kemudian memiliki komunikasi terbuka menjadi kunci utama dalam tahap ini, dengan mendengarkan semua keluhan dan pandangan pihak-pihak yang terlibat tanpa menyalahkan. Setelah itu, organisasi tersebut menggunakan pendekatan musyawarah untuk mengambil keputusan. Semua pihak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya, dan solusi dicari bersama demi kepentingan organisasi secara keseluruhan. Jika musyawarah tidak membawa hasil, keputusan diambil berdasarkan aturan organisasi yang telah disepakati.

Kesimpulan

Strategi mengatasi konflik dalam organisasi pada upaya pendekatan gaya manajemen konflik untuk anggota dalam organisasi yaitu:

1. Kolaborasi

Pemecahan sama-sama menang dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama. Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya

2. Mengakomodasi

Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain.

3. Bersaing

Gunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibanding yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda.

4. Menghindari

Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya

5. Kompromi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak. Dengan output berupa pelatihan manajemen konflik untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi serupa dimasa mendatang. Dengan adanya manajemen konflik dapat

membangun organisasi yang lebih kuat dan mengutamakan kepentingan bersama suatu kunci untuk menjaga kekompakan dan keberhasilan organisasi.

Referensi

- Anita, Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6(2):135-47.
- Arifin, Arifin. 2017. "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Diperguruan Tinggi." *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 No 1(1):117-32.
- Fitriana, Rahayu. 2014. "Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi Jefri." *Procedia Manufacturing* 1(22 Jan):1-17.
- Heluka, Yakup, Erniwati Erniwati, and Abdul Halim. 2023. "Strategi Komunikasi Dalam Penyelesaian Konflik Di Organisasi Pelajar Mahasiswa Yahukimo Papua Di Kota Makassar." *CORE: Journal of Communication Research* (2):47-56.
- Indah, Rahmi, and Nabila Sri Rizkiah. 2024. "Peran Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah." *CERDAS - Jurnal Pendidikan* 3(1):20-24. doi: 10.58794/cerdas.v3i1.882.
- NB., Mudzakkar. 2021. "Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 3(2):194. doi: 10.35914/jemma.v3i2.643.
- Wahidin, Aslih, and Tia Fitriani. 2023. "STRATEGI MENGELOLA KONFLIK SISWA OLEH GURU BK SEBAGAI UPAYA MENGELOLA MANAJEMEN KONFLIK DI MTsS YPK CIJULANG." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2(3):589-94. doi: 10.55681/sentri.v2i3.594.
- Raya, M. K. F. (2016). Resolusi Konflik Dalam Institusi Pendidikan Islam (Kajian Empirik dan Potensi Riset Resolusi Konflik). *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(1), 71-85.