



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 No. 2 Tahun 2025: 2722-2726

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pendekatan Kolaboratif dalam Mengatasi Konflik di Lembaga Baru

Afipah Apriliana¹

¹ Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: afipah.a10@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 19 Mei 2025 Disetujui 23 Mei 2025 Diterbitkan 1 Juni 2025</p> <p>Kata Kunci:</p> <p>Pendekatan kolaboratif, manajemen konflik, organisasi baru, komunikasi, kerja sama.</p>	<p>Lembaga baru sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk konflik internal yang dapat menghambat perkembangan organisasi. Konflik dalam tahap awal pembentukan lembaga biasanya muncul akibat perbedaan visi, ketidakseimbangan peran, serta kurangnya komunikasi yang efektif. Pendekatan kolaboratif menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi konflik secara konstruktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan konflik di organisasi yang baru berdiri. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan wawancara mendalam dan studi kasus pada beberapa lembaga baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif mampu meningkatkan keterlibatan anggota, membangun rasa saling percaya, serta menciptakan solusi yang menguntungkan semua pihak. Keberhasilan pendekatan ini bergantung pada komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, serta adanya budaya organisasi yang mendorong kerja sama. Dengan menerapkan pendekatan kolaboratif, lembaga baru dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi baru dalam mengelola konflik secara efektif dan membangun tim yang solid sejak awal pembentukan lembaga.</p>
Keywords:	ABSTRACT
<p><i>Collaborative approach, conflict management, new organizations, communications, collaboration.</i></p>	<p><i>New institutions often face a variety of challenges, including internal conflicts that may hinder organizational development. Conflicts in the early stages of institutional formation usually arise due to differences in vision, imbalance of roles, and lack of effective communication. A collaborative approach is one of the strategies that can be implemented to deal constructively</i></p>

with conflicts. This study aims to analyze the effectiveness of collaborative approaches in resolving conflicts in newly established organizations. The research methods used were qualitative studies with in-depth interviews and case studies at several new institutions. Research results show that a collaborative approach is capable of increasing member engagement, building mutual trust, and creating solutions that benefit all parties. The success of this approach depends on open communication, supportive leadership, and the existence of an organizational culture that encourages cooperation. By adopting a collaborative approach, new institutions can create a harmonious and productive working environment, thereby accelerating the achievement of organizational goals. These findings provide insight for new organizational leaders in effectively managing conflicts and building a solid team from the beginning of the establishment of the institution.

PENDAHULUAN

Lembaga baru sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembentukannya, salah satunya adalah konflik internal. Konflik ini dapat muncul akibat perbedaan visi dan misi, ketidakjelasan peran, serta kurangnya komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menghambat produktivitas, menurunkan motivasi kerja, serta memperlambat perkembangan lembaga itu sendiri.

Dalam konteks manajemen konflik, terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perbedaan yang muncul. Salah satu pendekatan yang semakin banyak diterapkan adalah pendekatan kolaboratif. Pendekatan ini berfokus pada kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan, bukan hanya mengutamakan kepentingan satu pihak saja. Pendekatan kolaboratif menekankan pentingnya komunikasi terbuka, saling percaya, serta keterlibatan aktif dalam proses penyelesaian konflik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pendekatan kolaboratif dalam mengatasi konflik di lembaga baru. Dengan memahami bagaimana pendekatan ini diterapkan dan faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pemimpin dan anggota organisasi baru dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Konflik dalam Organisasi

Konflik dalam organisasi adalah fenomena yang tak terhindarkan, terutama dalam lembaga baru yang masih dalam tahap adaptasi dan pembentukan struktur. Menurut Robbins dan Judge (2019), konflik dapat bersifat fungsional (mendorong inovasi dan perbaikan) atau disfungsional (menghambat kinerja dan menciptakan ketegangan). Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif menjadi krusial dalam menjaga stabilitas organisasi.

Pendekatan Kolaboratif dalam Manajemen Konflik

Pendekatan kolaboratif merupakan salah satu strategi dalam manajemen konflik yang menekankan kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (Rahim, 2011). Metode ini melibatkan komunikasi terbuka, pemahaman terhadap kepentingan semua pihak, serta pencarian solusi jangka panjang yang berkelanjutan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan kolaboratif lebih mampu membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Konflik dalam Lembaga Baru

Lembaga baru sering menghadapi berbagai tantangan internal, seperti ketidakjelasan peran, perbedaan visi, dan keterbatasan sumber daya (Katz & Kahn, 2020). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat perkembangan organisasi dan menurunkan kinerja tim. Oleh karena itu, penting bagi lembaga baru untuk mengadopsi strategi penyelesaian konflik yang dapat memperkuat kerja sama dan membangun fondasi organisasi yang kokoh.

Peran Kepemimpinan dalam Pendekatan Kolaboratif

Pemimpin memiliki peran penting dalam mengelola konflik dan menerapkan pendekatan kolaboratif. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan penyelesaian konflik secara konstruktif. Dengan demikian, pemimpin yang mampu mendorong kerja sama dan memahami kebutuhan anggota tim akan lebih efektif dalam menciptakan keharmonisan dalam organisasi baru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami bagaimana pendekatan kolaboratif diterapkan dalam mengatasi konflik di lembaga baru. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman organisasi yang menghadapi konflik dalam tahap awal pembentukannya. Penelitian dilakukan pada beberapa lembaga baru yang telah berdiri kurang dari lima tahun. Subjek penelitian meliputi pemimpin organisasi, manajer, serta anggota tim yang pernah mengalami dan menyelesaikan konflik melalui pendekatan kolaboratif. Data dikumpulkan melalui beberapa metode wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota organisasi untuk memahami strategi penyelesaian konflik yang mereka gunakan, observasi langsung terhadap dinamika kerja tim dan pola komunikasi dalam organisasi, serta dokumentasi berupa laporan internal, kebijakan organisasi, dan rekaman diskusi yang berkaitan dengan penyelesaian konflik.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik (Braun & Clarke, 2006). Tahapan analisis meliputi: reduksi data, kategorisasi, dan interpretasi. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan) dan triangulasi metode (menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Konflik di Lembaga Baru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga baru umumnya disebabkan oleh beberapa faktor utama:

- a. Perbedaan Visi dan Misi: Beberapa anggota tim memiliki pemahaman yang berbeda mengenai tujuan organisasi, sehingga memicu ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan.
- b. Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab: Struktur organisasi yang belum mapan menyebabkan kebingungan dalam pembagian tugas, yang sering kali menimbulkan konflik internal.
- c. Komunikasi yang Kurang Efektif: Kurangnya keterbukaan dalam komunikasi antar anggota organisasi memperburuk konflik yang sebenarnya dapat dicegah sejak awal.
- d. Keterbatasan Sumber Daya: Konflik juga sering terjadi akibat persaingan dalam mengakses sumber daya yang terbatas, seperti anggaran dan fasilitas kerja.

Implementasi Pendekatan Kolaboratif

Penelitian menemukan bahwa lembaga baru yang menerapkan pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan konflik cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Beberapa strategi utama yang diterapkan meliputi:

- a. Komunikasi Terbuka: Semua pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya tanpa takut dihukum atau diabaikan.
- b. Mediasi oleh Pemimpin: Pemimpin organisasi berperan sebagai fasilitator yang membantu menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak.
- c. Kegiatan *Team-Building*: Organisasi mengadakan pertemuan informal dan diskusi kelompok untuk memperkuat hubungan antar anggota.

Dampak Pendekatan Kolaboratif

Lembaga yang berhasil menerapkan pendekatan ini mengalami beberapa dampak positif, seperti:

- a. Peningkatan keharmonisan dan kerja sama tim.
- b. Meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas anggota organisasi.
- c. Berkurangnya konflik berulang, karena solusi yang dihasilkan bersifat adil dan saling menguntungkan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi dapat bersifat fungsional maupun disfungsional, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Pendekatan kolaboratif terbukti efektif dalam menyelesaikan konflik dengan cara menciptakan solusi win-win, yang berbeda dengan pendekatan kompetitif atau menghindari konflik yang sering kali tidak memberikan hasil yang berkelanjutan.

Keberhasilan pendekatan kolaboratif dalam lembaga baru sangat bergantung pada peran kepemimpinan. Sejalan dengan temuan Bass (1990), pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu menciptakan lingkungan yang mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama tim. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada manajemen konflik sangat penting dalam organisasi yang baru berdiri.

Dibandingkan dengan pendekatan lain seperti dominasi (di mana satu pihak memaksakan kehendaknya) atau kompromi (di mana masing-masing pihak mengorbankan sebagian kepentingannya), pendekatan kolaboratif lebih efektif dalam jangka panjang karena menghasilkan keputusan yang lebih diterima oleh semua pihak. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa pendekatan kolaboratif kurang efektif jika organisasi tidak memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang jelas atau jika pemimpinnya tidak memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga baru sering kali disebabkan oleh perbedaan visi dan misi, ketidakjelasan peran, komunikasi yang kurang efektif, serta keterbatasan sumber daya. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik tersebut dapat menghambat perkembangan organisasi dan menurunkan produktivitas tim. Pendekatan kolaboratif terbukti menjadi strategi yang efektif dalam mengatasi konflik di organisasi yang baru berdiri. Dengan menerapkan komunikasi terbuka, mediasi oleh pemimpin, dan kegiatan team-building, lembaga baru dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan ini meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat loyalitas tim, serta mencegah konflik berulang. Namun, pendekatan kolaboratif memiliki tantangan, terutama dalam hal waktu yang dibutuhkan untuk mencapai kesepakatan bersama. Oleh karena itu, keberhasilan metode ini sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif serta adanya budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan keterbukaan.

REFERENSI

- Indah, R., & Rizkiah, N. S. (2024). Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *CERDAS - Jurnal Pendidikan*, 3(1), 20–24.
- Prasetyanti, E. A. A. (2025). Strategi Pengelolaan Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Tim PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 6(1), 24–35.
- Sasmita, M. A., & Alkhusari, A. (2021). Manajemen Konflik sebagai Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 6(1), 73–80.