



# **PENDEKATAN KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN LEMBAGA DAKWAH: GAYA MANAJEMEN KONFLIK (*INTEGRATING, OBLIGING, DOMINATING, AVOIDING, COMPROMISING*)**

**Nurul Fadilah, Cecep Castrawijaya**

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

e-mail: [fdlnurul81@gmail.com](mailto:fdlnurul81@gmail.com) , [cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id](mailto:cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id)

Diterima tanggal: 15 Februari 2025

Selesai tanggal: 30 April 2025

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to contribute ideas and introduce a communication approach to the leadership of da'wah institutions. This study departs from the root of the problem or individual conflicts that often occur in a group, especially groups of da'wah institutions, and basically every group needs a figure who can lead massively so that cooperation between groups can run according to goals. Through the identification of phenomena and literature studies that might be considered as a way to solve or manage conflicts in organizational groups using the concept of conflict management styles according to Rahim (2001) integrating, obliging, dominating, avoiding, and compromising. The results of his research show that conflict management in the leadership of da'wah institutions involves choosing the right style, such as collaborative, yielding, dominating, avoiding, and compromising, according to the situation at hand. An effective leader must be able to choose the appropriate style to maintain harmony and achieve organizational goals, taking into account the advantages and disadvantages of each style. Wise selection of styles will help resolve conflicts efficiently and ensure smooth communication within the da'wah institution.*

[Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan sumbangsih ide dan memperkenalkannya sebuah pendekatan komunikasi kepemimpinan lembaga dakwah. Kajian ini berangkat dari akar problem atau konflik individu yang sering terjadi dalam suatu kelompok, khususnya kelompok lembaga dakwah, dan pada dasarnya setiap kelompok membutuhkan sosok yang dapat memimpin secara massive agar kerjasama antar kelompoknya dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Melalui identifikasi fenomena dan studi literatur yang mungkin dapat dipertimbangkan sebagai suatu cara untuk memecahkan atau memanajemen konflik di dalam kelompok organisasi dengan menggunakan konsep gaya manajemen konflik menurut Rahim (2001) *integrating, obliging, dominating, avoiding, and compromising*. Hasil penelitiannya menunjukkan manajemen konflik dalam kepemimpinan lembaga dakwah melibatkan pemilihan gaya yang tepat, seperti kolaboratif, mengalah, mendominasi, menghindari, dan kompromi, sesuai dengan situasi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif harus mampu memilih gaya yang sesuai untuk menjaga keharmonisan dan mencapai tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan setiap gaya. Pemilihan gaya yang bijaksana akan membantu menyelesaikan konflik secara efisien dan memastikan kelancaran komunikasi dalam lembaga dakwah.]

**Keywords:** *Kepemimpinan, Manajemen, Konflik*

## **PENDAHULUAN**

Manusia diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin, baik itu pemimpin untuk dirinya sendiri maupun pemimpin untuk orang lain. Sebagai pemimpin atau *leader* untuk orang lain yang berada dalam

suatu kelompok lembaga dakwah, pemimpin dituntut untuk mampu merangkul anggotanya dengan harus memiliki *skill* dan *sense* dengan mulai memahami teori dan teknik dasar kepemimpinan, visioner, memahami situasi

anggota yang dipimpin, memahami situasi kerja, memahami kepentingan dan tujuan bersama, mampu memotivasi, menggerakkan bersifat evaluatif, berpengetahuan, berdayaguna dan sebagainya<sup>1</sup>. Dalam proses ini salah satu yang paling penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan mengevaluasi, yang mana pemimpin harus bisa mengidentifikasi masalah dan meresolusinya karena dalam setiap *planning and big goals* kemungkinan selalu menemukan sebuah kendala atau hambatan yang dilalui, maka dari itu tugas dan fungsi dari seorang pemimpin adalah manajemen permasalahan ini agar tidak berkepanjangan dan berlarut<sup>2</sup>.

Satu hal yang perlu dipahami, sebagai kumpulan atau kelompok manusia dengan memiliki ikatan tertentu karena mereka harus hidup bersama-sama dan bekerjasama dalam suatu kondisi dan situasi yang tertib dan terbimbing oleh pemimpin di sebuah lembaga dakwah. Semakin banyak kelompok dalam sebuah organisasi maka semakin cenderung menjadi kompleksnya atau terjadi konflik suatu keadaan<sup>3</sup>. Realitas kehidupan manusia memang tidak terlepas dari konflik, karena mereka adalah makhluk sosial. Keanekaragaman atau pluralitas menjadi bagian dari realitas kehidupan manusia, apalagi manusia di era

sekarang yang modern dan bernetabene masyarakat yang memiliki *sense* atau kecenderungan untuk membentuk tantangan kelompok sosial yang lebih baik<sup>4</sup>

Dalam konteks lembaga dakwah, komunikasi kepemimpinan menjadi hal penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin diuntut untuk mampu mengelolaberbagai dinamika yang muncul dalam organisasi yaitu konflik<sup>5</sup>. Lembaga dakwah sebagai organisasi yang melakukan dakwah secara organisatoris sehingga perlu memiliki pemimpin yang mampu memanajemen konflik<sup>6</sup>. Menurut Robbins, menjelaskan konflik itu merupakan suatu tahapan dan proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksejajaran antara dua opini dan pendapat yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh yang baik maupun yang buruk. Sedangkan menurut Asnawir bahwa konflik merupakan reaksi yang timbul karena seseorang merasa dalam keadaan bahaya, baik kepentingannya maupun teritorialnya, dengan menggunakan tenaga untuk mempertahankan kepentingan atau teritorialnya<sup>7</sup>. Ada beberapa permasalahan atau konflik kelompok lembaga dakwah yang terjadi karena beberapa hal, seperti: perbedaan tujuan dan visi, persaingan sumber daya manusia, perbedaan budaya

<sup>1</sup> Dudy Imanuddin Effendy and Dudi Rustandi, "The Identity Construction of Da'wah Leadership on Jama'ah Tabligh Movement," *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 133–50, <https://doi.org/10.15575/ida.jhs.v14i1.9210>.

<sup>2</sup> Adriansyah Muftitama, "Strategi Komunikasi Kepemimpinan & Manajemen Konflik Dengan Konsep LCCVASE (Listening, Clarifying, Confirming, Verifying, Action-Solving, Evaluating)," *Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab Dan Dakwah* 2, no. 2 (2020): 128–58.

<sup>3</sup> Ayumi Seftina et al., "Dinamika Kelompok Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 1 (2024): 463.

<sup>4</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015).

<sup>5</sup> Nurul Fadilah, "Peran Lembaga Dakwah Dalam Mengembangkan Potensi Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Dakwah," *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (2022): 390.

<sup>6</sup> Nur Salim and Cecep Castrawijaya, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an)," *Journal Of Islamcil Management* 3, no. 2 (2023): 88.

<sup>7</sup> Mardia and Muhammad Mukhtar, "Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam," *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2023): 108.

dan nilai, komunikasi yang buruk, ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, ketidaktaraan dan penghargaan dan pengakuan, dan perubahan struktur organisasi<sup>8</sup>. Oleh karena itu, tugas sebagai seorang pemimpin lembaga dakwah harus memiliki kemampuan dalam merasakan, melihat dan menyelesaikan permasalahan atau konflik yang ada dengan keputusan yang bijaksana dan adil.

Dalam buku Shaheena Nazir Judge menyampaikan hal yang paling penting untuk dilakukan dalam komunikasi adalah belajar untuk mencari tahu kepribadian orang dan berhubungan baik dengan orang tersebut, apa yang dapat mereka tergerak ada apa yang membuat mereka termotivasi. “Apabila anda memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi gaya komunikasi orang lain, motivasi tempat kerja, dan emosi seseorang, anda akan memiliki cara berkomunikasi yang lebih baik dan efektif”<sup>9</sup>. Selain itu, pemimpin juga sering menghadapi permasalahan dan konflik dalam mengaplikasikan strategi komunikasinya ketika terjadi konflik dalam suatu kelompok organisasi tentang bagaimana cara mencari resolusi dan solusi yang tepat ketika konflik berlangsung. Konflik yang timbul dalam kelompok organisasi akan berdampak pada tujuan organisasi, strukturasi yang tidak efisien bahkan mengarah pada perpecahan

kelompok organisasi itu sendiri. Untuk itu, diperlukan suatu strategi efektif dan efisien yang dapat dijadikan pedoman oleh pemimpin dalam menghadapi konflik dan menetralsir masalah-masalah internal kelompok organisasi<sup>10</sup>. Oleh karena itu, pemimpin membutuhkan gaya manajemen konflik yang baik. Menurut<sup>11</sup> gaya manajemen konflik dapat diartikan sebagai proses dalam menentukan cara yang tepat dalam mengelola konflik dalam keadaan tertentu. Ada banyak gaya penangan konflik dalam sebuah organisasi, namun belum ada satu cara atau strategi terbaik dalam mengelolanya kecuali jika sesuai dengan keadaan tertentu.

Penelitian sebelumnya telah membahas topik yang serupa, namun masih terdapat ruang yang perlu di isi. Misalnya penelitian oleh<sup>12</sup> menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam mengelola sebuah konflik, namun belum membahas secara mendalam bagaimana strategi atau proses spesifik yang dapat diterapkan oleh pemimpin. Selain itu<sup>13</sup> juga membagu konflik berdasarkan pihak yang terlibat, menekankan pemahaman tentang konflik sangat penting untuk menangani konflik dengan baik.<sup>14</sup> menyampaikan factor-faktor yang menyebabkan konflik dalam organisasi, contohnya seperti factor manusia dan organisasi serta jenis konflik yang muncul.<sup>15</sup> menyoroti kemampuan

<sup>8</sup> M Ramadhan and C Castrawijaya, “Responsibilities of Da’wah Institutions in Human Resource Development,” *Advanced In Social Humanities* ... 1, no. 5 (2023): 727, <https://adshr.org/index.php/vo/article/view/84%0Ahttps://adshr.org/index.php/vo/article/download/84/87>.

<sup>9</sup> Shaheena Nazir Judge, *Leader’s Voice: Effective Leadership Communication*, 1st ed. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo., 2015).

<sup>10</sup> Eti Sri Nurhayati et al., “Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi,” *Metacommunication; Journal of Communication Studies* 7, no. 1 (2022): 84, <https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>.

<sup>11</sup> Mirza Ayunda Pratiwi, “Perkembangan Teori Konflik Organisasi,” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no. 1 (2021): 51, <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209>.

<sup>12</sup> Haya and Khusnuridlo, *Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik* (Probolinggo: El-Rumi Press, 2020).

<sup>13</sup> (Maulidiyah and Mu’alimin 2024)

<sup>14</sup> Wahyudin, *Faktor Penyebab Konflik Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Remaja Rodaskarya, 2021).

<sup>15</sup> Muftitama, “Strategi Komunikasi Kepemimpinan & Manajemen Konflik Dengan Konsep LCCVASE (Listening, Clarifying, Confirming, Verifying, Action-Solving, Evaluating).”

manajemen konflik dengan menggunakan konsep LCCVASE (*listening, clarifying, confirming, verifying, action-solving, evaluating.*). Namun, belum ada penelitian yang menggunakan strategi komunikasi dengan menggunakan gaya manajemen konflik menurut Rahim (2001) yaitu: *integrating, obliging, dominating, avoiding, and compromising.* Oleh sebab itu, gagasan pada tulisan ini pada dasarnya bertujuan untuk memberikan sumbangsih ide dan memperkenalkannya sebuah pendekatan komunikasi kepemimpinan lembaga dakwah melalui identifikasi fenomena dan studi literatur yang mungkin dapat dipertimbangkan sebagai suatu cara untuk memecahkan atau memajemen konflik di dalam kelompok organisasi dengan menggunakan konsep gaya manajemen konflik menurut Rahim (2001).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka atau metode riset pustaka dengan mencari elemen yang relevan dan sejalan dengan apa yang dibahas dalam tulisan ini, yaitu tentang pendekatan komunikasi kepemimpinan dalam menyelesaikan konflik kelompok lembaga dakwah. Metode pustaka adalah metode yang mengumpulkan data melalui tempat-tempat penyimpanan hasil penelitian yaitu perpustakaan. Secara teoritis penggunaan metode Pustaka semata-mata diakibatkan karena hakikat objek, yang tidak menggunakan daftar pertanyaan, wawancara, diskusi kelompok, observasi dan sebagainya. Namun, dengan mencari sumber asli dalam bentuk artikel jurnal,

buku, majalah, berita dan dokumen-dokumen terkait, sehingga dapat mengidentifikasi perkembangan sekaligus perubahan bentuk berikutnya<sup>16</sup>. Salah satu konsep pendekatan yang digunakan oleh peneliti yang dapat dipakai oleh pemimpin dalam mengendalikan dan menghadapi konflik yaitu dengan menggunakan gaya manajemen konflik dari Rahim (2001) yaitu: *integrating, obliging, dominating, avoiding, and compromising.*

## PEMBAHASAN

### Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan menjadi sesuatu yang tak dapat dipisahkan, karena merupakan suatu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya. Jiwa kepemimpinan ini terbentuk dari suatu proses yang lama-kelamaan akan terbiasa, karena wari waktu ke waktu karakteristik kepemimpinan itu akan melekat pada diri pemimpin. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan, dengan usaha yang gigih akan dapat membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya<sup>17</sup>.

Pemimpin merupakan individu yang memimpin sekelompok orang, baik dalam konteks keluarga maupun organisasi. Sedangkan Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi perilaku, perasaan dan pikiran orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>18</sup>. Dalam kepemimpinan, terjalin hubungan antar manusia yang mencakup pengaruh timbal balik dan ketaatan pengikut/bawahan yang

<sup>16</sup> Muftitama.

<sup>17</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori Dan Aplikasi*, 1st ed. (Bandung: Alfabeta, 2015).

<sup>18</sup> Wendy Sepmadi Hutahean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, 1st ed. (Malang: Ahlimedia Press, 2021).

dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin. Kepemimpinan digolongkan sebagai ilmu terapan karena kajian tentangnya meliputi area khusus yang mencakup prinsip, definisi, dan berbagai teori terkait. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu bertujuan untuk: Memberikan wawasan tentang kepemimpinan secara menyeluruh; Menginterpretasikan perilaku pemimpin; serta Menyusun pendekatan terhadap masalah sosial yang terkait dengan fungsi kepemimpinan<sup>19</sup>.

Selanjutnya, Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang memimpin, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu tersebut. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang memiliki kedudukan lebih tinggi maupun lebih rendah, dalam cara berpikir dan bertindak, sehingga perilaku yang awalnya bersifat individualistik dan egosentris dapat berubah menjadi perilaku yang lebih mengarah pada kepentingan organisasi<sup>20</sup>. Sedangkan teori kepemimpinan merupakan suatu generalisasi dari rangkaian fakta terkait sifat-sifat dasar dan perilaku pemimpin, serta konsep-konsep kepemimpinan dengan menyoroti latar belakang historis, penyebab munculnya kepemimpinan, dan persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin. Ini mencakup sifat-sifat yang dibutuhkan oleh pemimpin, tugas-tugas utama dan fungsinya, serta etika profesi yang harus diterapkan oleh pemimpin<sup>21</sup>.

Menurut John Gagr Alle, mengungkapkan bahwa pemimpin ialah penunjuk, pemandu, komando, penuntun. Pemimpin yang efektif dalam mengaplikasikan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih harus memahami siapa dan bagaimana karakteristik bawahan pimpinannya, mengerti kekuatan dan kelemahannya, mengerti cara dalam memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Miftah thoha, 2007: 27). Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, antara lain: (1) kapasitas: kecerdasan, kemampuan menilai, kemampuan berbicara atau verbal *facility*, kewaspadaan, keaslian; (2) prestasi (*achievement*): gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam penghargaan; (3) tanggung jawab: mandidi, tekun, ulet, berinisiatif, percaya diri,, punya hasrat untuk unggul dan agresif; (4) partisipasi: aktif, mampu bergaul, mudah menyesuaikan diri, memiliki sosiabilitas tinggi, kooperatif atau suka bekerjasama, punya rasa humor; (5) status: kedudukan sosial ekonomi yang cukup tenar, tinggi dan populer<sup>22</sup>.

Adapun beberapa fungsi kepemimpinan, antara lain: (1) memprakarsai struktur organisasi; (2) menjaga adanya koordinasi dan integrasi dalam organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif; (3) merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut; (4) mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan

<sup>19</sup> Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*.

<sup>20</sup> Hutahean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*.

<sup>21</sup> (Candra 2024)

<sup>22</sup> Hutahean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*.

evaluasi serta evaluasi ulang; (5) mengadakan rebisi, perubahan, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan dalam organisasi<sup>23</sup>.

### Komunikasi dan Konflik

Penyebab adanya masalah koordinasi kelompok biasanya terjadi karena komunikasi yang tidak efisien. Masalah koordinasi adalah masalah yang rumit dan pelik jika masalah tersebut terjadi dalam kelompok dan pastinya akan berdampak apa efisiensi struktur organisasi tanpa koordinasi yang baik dan komunikasi yang efisien. Orang tidak mungkin ingin mengadakan kerja sama dan kolaborasi yang baik jika orang yang mengajaknya kolaborasi tidak melakukan komunikasi yang baik. Ada beberapa hambatan komunikasi dalam organisasi, antara lain:

*Pertama*, Hambatan teknik, yaitu keterbatasan peralatan komunikasi dan fasilitasnya. Dari sisi teknologi, jika semakin berkurang temuan baru dalam bidang kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, maka saluran komunikasi yang digunakan tidak bisa diandalkan dalam media komunikasi. Menurut Cruden dan herman Perssonel dalam artikel<sup>24</sup> manajemen jenis hambatan teknis dari komunikasi adalah kurangnya informasi atau ketidakjelasan, kurangnya keterampilan dalam membaca, tidak adanya rencana atau prosedur kerja yang jelas dan pemilihan media (saluran) yang kurang tepat. *Kedua*, Hambatan semantik, atau hambatan dalam proses penyampaian secara efektif atau pengertian. Semantik merupakan studi idea atas pengertian yang

di ungkapkan melalui bahasa. Kata-kata atau kalimat yang membantu dan mendorong proses pertukaran *feedback* arti dan pengertian (komukator dan komunikan), namun seringkali proses penafsirannya keliru. Untuk menghindari mis-komunikasi seorang komunikator harus memilih kata-kata dan kalimat yang sesuai dan tepat dengan karakteristik komunikannya dan melihat kemungkinan penafsiran terhadap kata-kata yang dipakainya. *Ketiga*, Hambatan manusiawi, hal ini karena adanya factor prasangka pribadi, factor emosi, persepsi, kecakapan dan ketidakcakapan, kemudian kemampuan atau ketidakmampuan alat-alat pencaindera seseorang, dan sebagainya. Menurut Cruden dan herman Perssonel dalam artikel<sup>25</sup> hambatan yang berasal dari perbedaan individual manusia, dan hambatan yang timbul oleh iklim psikologis dalam organisasi.

Banyaknya kompetisi yang ada dalam sebuah kelompok sehingga menyebabkan komunikasi tidak lancar, contohnya ada beberapa anggota organisasi yang bermuka manis, dan selalu memiliki cara menyenangkan atasan dengan cara saling “sikut-menyikut” atau memfitnah kawan-kawan dengan memiliki tujuan untuk menjatuhkan nama dan harga diri awannya, keadaan yang penuh kecurigaan, berita dan instruksi yang dengan sengaja dibesar-besarkan dan ditambah-tambah, atau dengan sengaja memutarbalikkan dan salah tafsiran instruksi dari atasan<sup>26</sup>.

Konflik berasal dari kata *confligere*, *conflictum* yang memiliki makna saling

<sup>23</sup> Anang Pramudyo, “Implementas Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi,” *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2013): 49.

<sup>24</sup> Rismayanti, “Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi,” *Al-Hadi: Jurnal Pancabudi* IV, no. 1 (2018): 825.

<sup>25</sup> Rismayanti.

<sup>26</sup> Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu.*

berbenturan, yang dimaksud benturan disini mencakup semua bentuk dan makna benturan contohnya: ketidaksesuaian, tabrakan, pertentangan, ketidakserasian, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis-bertentangan. Kata konflik sendiri mengandung banyak pengertian, ada pengertian yang negative, netral dan positif. Dari sisi pengertian negatifnya, konflik dapat dikaitkan dengan peristiwa: sifat-sifat animalistik, kekerasan, kebuasan, penghancuran, irrasionalisme, tanpa mengontrol emosi, perang dan seterusnya. Sedangkan dari sisi positifnya dikaitkan dengan peristiwa: hal-hal baru, inovasi, pertualangan, pembaharuan, rasionalitas, pemurnian, pembersihan, perubahan dan seterusnya<sup>27</sup>.

Terdapat banyak faktor yang memicu terjadinya konflik, salah satunya adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang buruk dapat membawa dampak negatif yang mempengaruhi kelangsungan manajemen kelompok. Setidaknya, ada dua dampak yang timbul akibat komunikasi yang tidak memadai.<sup>28</sup>: Pertama, munculnya perasaan negatif, prasangka, dan ketegangan di antara anggota kelompok atau organisasi. Kedua, timbulnya konflik antar berbagai tingkatan dalam struktur organisasi, terutama pada organisasi yang bersifat piramidal. Konflik dan kelompok adalah dua hal yang saling terkait, seiring dengan dinamika kehidupan manusia. Perbedaan kemampuan individu, keunikan masing-masing orang, pandangan yang berbeda, serta gaya kerja yang bervariasi

akan selalu ada dan dapat memicu ketegangan antar anggota dalam kelompok (konflik antar pribadi dalam kelompok)<sup>29</sup>. Folger juga menyatakan bahwa ketegangan (dialektika) yang berkaitan dengan emosi atau perasaan yang dirasakan oleh setiap anggota kelompok seharusnya dapat diminimalkan dengan memahami penyebab konflik, salah satunya dengan mengenali emosi masing-masing individu dalam kelompok. Ketika konflik muncul, pemimpin perlu menguasai situasi yang ada, dengan cepat dan tepat menangkap emosi yang berkembang di dalam kelompok. Hal ini akan mengurangi kemungkinan konflik meluas dan memungkinkan keadaan kembali normal.<sup>30</sup>

### **Komunikasi Kepemimpinan Lembaga Dakwah**

Komunikasi kepemimpinan dalam lembaga dakwah memainkan peran penting dalam menyampaikan pesan-pesan keagamaan dan memotivasi anggota untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan dakwah. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota dapat meningkatkan pemahaman, memperkuat hubungan, dan mendorong tindakan positif sesuai dengan tujuan dakwah<sup>31</sup>. Peran komunikasi dalam kepemimpinan lembaga dakwah: *Pertama*, penyampaian visi dan misi dengan **memimpin** lembaga dakwah perlu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas kepada anggota. Hal ini membantu anggota memahami tujuan bersama dan arah perjuangan dakwah yang

<sup>27</sup> Kartono.

<sup>28</sup> Ajeng Dwi Pratiwi, Idris Harahap, and Vira Madhani, "Konflik Dalam Masyarakat Global," *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 82.

<sup>29</sup> Wadiv Vatul Khovichah, "Defiisi Konflik Dan Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Pendidikan," *Masman: Master Manajemen* 2, no. 4 (2024): 47.

<sup>30</sup> Mustamin, "Studi Konflik Sosial Di Desa Bugis Dan Parangina Kecamatan Sape Kabupaten Bima Tahun 2014," *JIME* 2, no. 2 (2016): 187.

<sup>31</sup> Miftakhuddin, "Peran Komunikasi Dalam Kepemimpinan Dakwah Islam," *An-Nida': Jurnal Prodi Komunikasi Dan Penyiaran Islam* IX, no. September 2020 (2021): 88-106.

ingin dicapai. *Kedua*, pemberdayaan anggota, melalui komunikasi yang terbuka, pemimpin dapat memberikan informasi, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan oleh anggota untuk meningkatkan kompetensi dalam berdakwah. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional anggota. *Ketiga*, penyelesaian konflik dalam setiap organisasi, konflik mungkin terjadi. Komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi sumber konflik dan mencari solusi yang adil, menjaga keharmonisan dalam tim dakwah. *Keempat*, evaluasi dan umpan balik, pemimpin harus mampu memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota mengenai kinerja mereka dalam kegiatan dakwah. Selain itu, mendengarkan masukan dari anggota membantu pemimpin memahami kebutuhan dan harapan mereka, sehingga program dakwah dapat ditingkatkan<sup>32</sup>.

Kemudian ada prinsip-prinsip komunikasi dalam dakwah, sebagai berikut<sup>33</sup>:

- Kejelasan Pesan: Pesan dakwah harus disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan sesuai dengan konteks budaya setempat.
- Keterbukaan: Mendorong dialog dua arah antara pemimpin dan anggota, sehingga tercipta saling pengertian dan kepercayaan.
- Empati: Memahami dan merasakan kebutuhan serta perasaan anggota dapat memperkuat hubungan interpersonal dalam organisasi.

- Konsistensi: Pemimpin harus konsisten dalam perkataan dan perbuatan, mencerminkan integritas yang tinggi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, komunikasi kepemimpinan dalam lembaga dakwah dapat berjalan efektif, meningkatkan motivasi anggota, dan mencapai tujuan dakwah yang diinginkan.

Selain itu, pemimpin dalam lembaga dakwah perlu memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, baik secara verbal maupun non-verbal, agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas dan diterima oleh audiens. Kemampuan untuk menyesuaikan pesan dengan latar belakang, kebutuhan, dan tingkat pemahaman audiens juga menjadi hal yang krusial dalam komunikasi dakwah<sup>34</sup>. Dengan memahami audiens, pemimpin dapat menyampaikan ajaran agama dengan cara yang lebih relevan dan mudah dimengerti. Selain itu, penggunaan media yang tepat, seperti ceramah, tulisan, dan media sosial, sangat penting dalam menjangkau audiens yang lebih luas dan beragam. Pemimpin dakwah juga harus menjaga etika komunikasi, seperti menghormati pendapat orang lain, menjadi teladan dalam sikap, dan menghindari penyebaran informasi yang tidak benar. Dialog dan interaksi yang terbuka juga sangat diperlukan untuk memastikan pesan dakwah dipahami dengan baik oleh umat dan memberi kesempatan bagi mereka

<sup>32</sup> Edy Suyanto, "Mengenal Kepemimpinan Dan Model Kepemimpinan," Kementrian Keuangan Direktorat Jendral Kekayaan Negara, 2018, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>.

<sup>33</sup> Suyanto.

<sup>34</sup> Zulkifli Rahim, Atika Fitriya, and Rosmiani A Hidayat, "Komunikasi Verbal Dan Nonverbal Dalam Konteks Antar Budaya Dan Agama," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 6, no. 2 (2016): 82, [https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BAB II.pdf](https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BAB%20II.pdf).

untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi<sup>35</sup>. Tak kalah penting, pemberdayaan anggota lembaga dakwah melalui pelatihan komunikasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyampaikan pesan dan berinteraksi dengan masyarakat secara efektif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang baik ini, pemimpin dalam lembaga dakwah tidak hanya dapat memperkuat hubungan dengan umat, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan spiritual masyarakat<sup>36</sup>.

### **Gaya Manajemen Konflik (*Integrating, Obliging, Dominating, Avoiding, Compromising*)**

Manajemen Konflik melibatkan reaksi perilaku seseorang dalam menganggapi suatu perselisihan antar orang yang dirasakan. Sebagai pemimpin dapat memanfaatkan sejumlah gaya manajemen konflik sebagai reaksi terhadap konflik kelompok lembaga dakwah yang dihadapi di tempat kerja. Dalam manajemen konflik juga pasti melibatkan strategi yang efektif dan efisien untuk meminimalisirkan disfungsi konflik an meningkatkan efektivitas lembaga dakwah<sup>37</sup>. Gaya manajemen konflik dapat juga diartikan sebagai stratei dalam menangani konflik dalam situasi tertentu.

Seorang pemimpin yang efisien memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan dengan sikap yang lebih

terbuka dengan tekad yang lebih kuat daripada pemimpin yang "sempit" serta tidak efektif yang selalu dipenuhi oleh pemikiran yang terbatas<sup>38</sup>. Fenomena ini sering muncul pada individu, dalam hal ini, pemimpin kelompok terjadi karena kurangnya pemahaman dalam menyusun solusi atas masalah. Pengetahuan tentang cara mengatasi konflik adalah hal mendasar yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena itu, perlu adanya strategi yang bersifat praktis dan dapat dengan mudah diterapkan oleh semua orang, terutama pemimpin kelompok, saat menghadapi berbagai tantangan. Ia diharapkan memiliki respons yang cepat, pemahaman yang baik, dan dapat segera menyelesaikan masalah secara efisien dan efektif<sup>39</sup>.

Pendekatan komunikasi kepemimpinan dalam lembaga dakwah sangat dipengaruhi oleh gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pemimpin. Setiap gaya manajemen konflik memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan permasalahan atau ketidaksepakatan yang terjadi, dan dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam lembaga dakwah<sup>40</sup>. Berikut adalah penjelasan tentang lima gaya manajemen konflik yang sering digunakan dalam konteks kepemimpinan lembaga dakwah:

### **Integrating (Kolaboratif)**

Gaya ini menunjukkan kepekaan dan kepedulian tinggi baik terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain. Jika ada

<sup>35</sup> Usfiyatul Marfu'ah, "Strategi Komunikasi Dakwah Berbasis Multikultural," *Islamic Communication Journal* 2, no. 2 (2018): 147, <https://doi.org/10.21580/icj.2017.2.2.2166>.

<sup>36</sup> Resti Mareta, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah Pada Organisasi Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama (MWCNU) Kecamatan Bakti Kabupaten Lampung Tengah" (UIN Raden Intan Lampung, 2023).

<sup>37</sup> Pratiwi, "Perkembangan Teori Konflik Organisasi."

<sup>38</sup> Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*.

<sup>39</sup> Abdur Rozaq et al., "Urgensi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam* 1, no. 4 (2024): 228.

<sup>40</sup> Dwi Budiman Assiroji, "Konsep Komunikasi Kepemimpinan Dakwah Dalam Menghadapi Generasi Digital," *Jurnal Da'wah: Risalah Merintis, Da'wah Melanjutkan* 4, no. 01 (2021): 57-69, <https://doi.org/10.38214/jurnaldawahstidnatsir.v4i01.90>.

keterbukaan dalam komunikasi maka gaya ini dapat dicapai untuk meningkatkan pertukaran dan pencarian informasi antar anggota organisasi<sup>41</sup>. Gaya ini juga dikenal sebagai gaya yang menangani masalah mendasar, bukan hanya dengan gejala. Gaya ini dapat mengatasi masalah yang kompleks dan cocok dalam keadaan ketika satu pihak tidak dalam menyelesaikan masalah (*problem*). Dari hal ini sangat diperlukan sintesis ide yang dapat menemukan solusi yang lebih baik dalam problem tersebut. Kesepakatan dari kedua pihak sangat dibutuhkan untuk penerapan solusi yang efektif. Gaya ini sangat sesuai untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan tujuan jangka panjang, kebijakan strategis organisasi, perencanaan jangka panjang, dan hal-hal serupa. Namun, gaya ini mungkin kurang efektif dalam beberapa kondisi. Gaya ini tidak tepat digunakan pada situasi seperti ketika masalah dan tugasnya sederhana, ketika penyelesaian masalah harus cepat, ketika pihak lain tidak memperhatikan hasilnya, dan ketika pihak lain tidak memiliki keterampilan untuk menangani masalah<sup>42</sup>.

Gaya ini melibatkan pencarian solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Pemimpin dakwah yang menggunakan pendekatan ini berusaha untuk memahami berbagai perspektif yang ada dan menciptakan komunikasi yang terbuka dan jujur antara anggota. Dalam konteks dakwah, pendekatan ini sangat penting karena dapat menciptakan dialog yang konstruktif, memperkuat hubungan antar individu dalam lembaga, serta

memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mengakomodasi kepentingan umat secara menyeluruh. Gaya ini juga menekankan pentingnya kerja sama dalam menghadapi tantangan dan perbedaan pendapat. Dalam konteks dakwah, pendekatan ini penting untuk membangun ukhuwah (persaudaraan) antar anggota dan meminimalisir perpecahan dalam organisasi. Dengan pendekatan kolaboratif, pemimpin dapat menciptakan suasana yang harmonis, menghindari kecemburuan, dan mendorong kerja sama yang lebih solid dalam mencapai tujuan dakwah.

### **Obliging (Mengalah)**

Menurut<sup>43</sup> gaya *obliging* sebagai usaha dalam memperkecil perbedaan dan mendorong kesamaan untuk memuaskan perhatian orang lain. Orang yang menggunakan gaya ini akan menempatkan sesuai dengan kebutuhan orang lain dibandingkan kebutuhan diri sendiri. Gaya ini berusaha mengurangi perbedaan yang mengedepankan kesetaraan dalam rangka mencapai kesadaran dari pihak lain. Kata lain dari gaya *obliging* adalah “*smoothing*”, yang mana mengecilkan perbedaan dengan mendorong kesamaan. Rahim dalam<sup>44</sup> mengungkapkan bahwa “gaya ini berguna ketika salah satu pihak tidak memahami isu-isu yang terlibat dalam suatu konflik, atau pihak lain benar, dan isu tersebut jauh lebih penting bagi pihak lain.

Dalam gaya ini, pemimpin cenderung lebih mendengarkan dan mengalah pada pendapat orang lain demi menjaga hubungan yang harmonis. Pemimpin dakwah yang menggunakan pendekatan ini

<sup>41</sup> Raditya, “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jendral Perkebunan,” *Kementrian Pertanian RI, Universitas Indonesia*, 2021.

<sup>42</sup> Pratiwi, “Perkembangan Teori Konflik Organisasi.”

<sup>43</sup> Raditya, “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jendral Perkebunan.”

<sup>44</sup> Pratiwi, “Perkembangan Teori Konflik Organisasi.”

mungkin akan lebih sering mengakomodasi kebutuhan dan keinginan orang lain untuk menjaga kedamaian dan kerukunan di dalam lembaga. Meskipun demikian, jika diterapkan secara berlebihan, gaya ini bisa mengarah pada ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam komunikasi. Namun, pada situasi tertentu, mengalah bisa menjadi cara yang efektif untuk meredakan ketegangan dan membangun hubungan yang lebih baik. Dalam lembaga dakwah, kadang-kadang pemimpin harus mengalah demi menjaga keharmonisan dalam jangka panjang. Namun, penting bagi pemimpin untuk tidak terlalu sering menggunakan gaya ini karena dapat mengarah pada pengabaian kepentingan organisasi jika diterapkan dalam jangka panjang. Pemimpin harus bijaksana dalam memilih kapan saat yang tepat untuk mengalah tanpa merugikan visi dan misi lembaga dakwah.

### **Dominating (Dominan)**

Menurut Lin (2003) dalam <sup>45</sup> mengungkapkan bahwa gaya ini dengan orientasi *win-lose* (menang-kalah) atau dengan perilaku memaksa untuk memenangkan posisi sekarang. Gaya *dominating* memiliki kepedulian terhadap diri sendiri dan kepedulian rendah terhadap orang lain. Menurut Rahim (2001) dalam <sup>46</sup> mengungkapkan bahwa orang yang mendominasi atau berkompetisi memiliki usaha yang tinggi dalam mencapai *goals*-Nya, akibat dari ini sering mengabaikan harapan dan kebutuhan orang lain. Gaya ini dapat juga disebut sebagai gaya *competing* atau gaya *forcing* karena mengandalkan otoritas formal dalam memaksa kepatuhan. Kesimpulannya, gaya mendominasi (*dominating*) atau gaya berkompetisi

(*competing*) adalah gaya yang cenderung fokus pada kemenangan diri sendiri tanpa memperhatikan kebutuhan orang lain. Orang yang menggunakan gaya ini biasanya sangat berusaha mencapai tujuannya, namun seringkali mengabaikan harapan dan kebutuhan orang lain. Gaya ini mengandalkan kekuatan atau otoritas untuk memaksa orang lain mengikuti kehendaknya, dengan orientasi menang-kalah (*win-lose*).

Gaya ini mengedepankan kontrol dan keputusan yang diambil oleh pemimpin tanpa mempertimbangkan banyak masukan dari anggota lainnya. Pemimpin dakwah yang menggunakan gaya ini lebih cenderung untuk mengambil keputusan secara sepihak, dengan tujuan untuk menjaga keutuhan lembaga atau mencapai tujuan dakwah yang jelas. Meskipun ini bisa efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat, gaya ini bisa menyebabkan ketegangan dan mengurangi komunikasi terbuka dalam lembaga dakwah, jika tidak digunakan dengan bijak. Dalam konteks dakwah, gaya ini harus diterapkan dengan hati-hati agar tidak menyebabkan perpecahan atau ketidakpuasan di antara anggota. Meskipun gaya ini sering digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat atau dalam keadaan darurat, dalam konteks lembaga dakwah, penggunaan gaya ini harus sangat hati-hati. Terlalu sering mengandalkan gaya ini dapat menciptakan ketegangan dan ketidakpuasan di antara anggota. Pemimpin dakwah harus mengutamakan kebijakan yang mencerminkan nilai-nilai dakwah, seperti keadilan dan musyawarah, agar tidak

<sup>45</sup> Pratiwi.

<sup>46</sup> Pratiwi.

menimbulkan kesan otoriter dalam kepemimpinan.

### **Avoiding (Menghindar)**

Menurut William dalam <sup>47</sup> mengungkapkan bahwa orang yang menggunakan gaya menghindari sebenarnya sadar akan konflik, namun mereka bertindak lebih cenderung mengabaikan kondlik tersebut. Gaya ini memiliki kepedulian yang tipis terhadap orang lain bahkan diri sendiri, keadaan ini membawa kedua belah pihak pada posisi *lose-lose* (kalah-kalah). Gaya ini merupakan gaya mengabaikan suatu konflik untuk sementara namun tidak juga untuk menyelesaikan konflik tersebut. Gaya ini mungkin efektif untuk masalah yang sepele. Gaya ini menjadi tidak tepat ketika konflik semakin rumit dan memburuk. Kelemahan dari gaya ini yaitu hanya memberikan perbaikan sementara yang menghindari konflik yang mendasar <sup>48</sup>.

Pemimpin dengan gaya ini lebih memilih untuk menghindari konflik atau perbedaan pendapat, seringkali dengan cara tidak terlibat dalam situasi yang menimbulkan ketegangan. Meskipun menghindari konflik bisa terlihat seperti cara untuk menjaga kedamaian, dalam konteks lembaga dakwah, hal ini bisa menyebabkan permasalahan yang tidak terselesaikan dan menghambat perkembangan komunikasi. Pemimpin yang menghindar mungkin tidak mampu mengatasi isu-isu yang berkembang, yang pada akhirnya bisa mempengaruhi efektivitas dakwah. Namun, gaya ini mungkin tepat digunakan dalam situasi

yang tidak terlalu mendesak atau jika konflik dianggap tidak penting untuk dihadapi segera. Dalam beberapa kasus, pemimpin mungkin memilih untuk menghindari konflik kecil yang tidak berpengaruh signifikan terhadap organisasi. Namun, dalam lembaga dakwah, terlalu sering menghindari konflik dapat merusak hubungan jangka panjang dan membuat masalah yang sebenarnya bisa diselesaikan menjadi lebih besar. Oleh karena itu, pemimpin lembaga dakwah harus memastikan bahwa konflik yang penting dan berdampak terhadap perkembangan dakwah tetap diselesaikan dengan baik, bukan dengan mengendarinya.

### **Compromising (Kompromi)**

Gaya ini memiliki definisi sebagai keadaan dimana setiap pihak yang bermasalah sepakat dalam keadaan tertentu sebagai akibat dari kompromi <sup>49</sup>. Menurut Rahim dalam <sup>50</sup> gaya berkompromi mengaitkan tindakan “menerima” dan “memberi” atau “berbagi” yang mana kedua belah pihak menyerah untuk membuat keputusan yang dapat diterima bersama. Gaya ini sangat cocok jika pihak memiliki *goals* yang berlawanan dan memiliki kekuatan yang sama, dan gay aini efektif ketika tujuannya penting namun tidak sebanding dengan usaha atau potensi gangguan dalam kompetisi <sup>51</sup>.

Gaya kompromi melibatkan pencarian solusi yang memungkinkan semua pihak mendapatkan sebagian dari apa yang mereka inginkan, meskipun tidak sepenuhnya memenuhi keinginan setiap individu. Dalam lembaga dakwah,

<sup>47</sup> Pratiwi.

<sup>48</sup> Ansori et al., “Konflik Dan Negosiasi Dalam Organisasi,” *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): 57.

<sup>49</sup> Raditya, “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jendral Perkebunan.”

<sup>50</sup> Pratiwi, “Perkembangan Teori Konflik Organisasi.”

<sup>51</sup> PPM SoM, “Manajemen Konflik: Pengertian, Tipe, Dan Cara Menyelesaikannya,” PPM School of Management, 2024, <https://search.app/3JR46xjPFeyzSDhaA>.

pemimpin yang menggunakan gaya ini berusaha untuk menemukan titik temu antara pihak yang berbeda pendapat, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang bisa diterima oleh semua. Pendekatan ini sering digunakan ketika ada banyak kepentingan yang harus dipertimbangkan, namun tidak memungkinkan untuk memenuhi semua keinginan secara penuh. Gaya ini mendorong pemimpin untuk menjaga keseimbangan antara keputusan yang adil dan efektivitas dalam komunikasi. Dalam konteks dakwah, gaya ini bisa efektif ketika ada banyak pandangan yang berbeda dalam kelompok dan pemimpin perlu menemukan jalan tengah agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan secara berlebihan. Kompromi ini harus dilakukan dengan penuh kebijaksanaan, dengan tetap mempertimbangkan prinsip-prinsip dakwah dan kepentingan organisasi yang lebih besar.

Dengan memahami dan mengaplikasikan berbagai gaya manajemen konflik ini, pemimpin lembaga dakwah dapat mengelola dinamika internal yang ada dengan lebih baik. Setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dan pemilihan gaya yang tepat sangat bergantung pada situasi yang dihadapi serta tujuan yang ingin dicapai dalam konteks dakwah. Komunikasi yang efektif dalam lembaga dakwah tidak hanya bergantung pada penyampaian pesan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk menangani konflik dan perbedaan dengan bijaksana.

## KESIMPULAN

Skill Communication (kecakapan komunikasi) seorang pemimpin menentukan sampai sejauh mana konflik yang berlangsung, pengendalian internal

kelompok lembaga dakwah melalui komunikasi kepemimpinan yang efisien dan efektif serta akan menuntun pencapaian kelompok lembaga dakwah. Penerapan gaya manajemen konflik (Integrating, Obliging, Dominating, Avoiding, Compromising) dalam kepemimpinan lembaga dakwah melibatkan pemilihan gaya yang tepat untuk menangani perbedaan pendapat dan ketidaksepakatan yang muncul. Setiap gaya manajemen konflik memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memilih gaya yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Gaya kolaboratif, misalnya, lebih baik untuk masalah jangka panjang, sementara gaya mengalah dapat menjaga keharmonisan dalam situasi tertentu. Di sisi lain, gaya mendominasi dan menghindar mungkin lebih efektif dalam kondisi darurat, tetapi dapat menciptakan ketegangan atau menghambat komunikasi jika digunakan berlebihan. Gaya kompromi memungkinkan pemimpin untuk mencari solusi tengah, namun harus dilaksanakan dengan bijaksana agar tidak merugikan kepentingan organisasi. Pemimpin dakwah yang efisien harus mampu mengatasi konflik dengan sikap terbuka dan responsif untuk memastikan keberhasilan dakwah dan keharmonisan dalam lembaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Asi Angelia Safitri, Nur Adilla, and Sigit Hardi. "Konflik Dan Negosiasi Dalam Organisasi." *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): 57.
- Assiroji, Dwi Budiman. "Konsep Komunikasi Kepemimpinan Dakwah Dalam Menghadapi Generasi Digital."

- Jurnal Da'wah: Risalah Merintis, Da'wah Melanjutkan* 4, no. 01 (2021): 57–69.  
<https://doi.org/10.38214/jurnaldawahs.tidnatsir.v4i01.90>.
- Daryoto Mulyadi Candra. “Teori Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter Dan SDM Yang Unggul.” *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 3 (2024): 356–68.  
<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>.
- Effendy, Dudy Imanuddin, and Dudi Rustandi. “The Identity Construction of Da'wah Leadership on Jama'ah Tabligh Movement.” *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 133–50.  
<https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.9210>.
- Fadilah, Nurul. “Peran Lembaga Dakwah Dalam Mengembangkan Potensi Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Dakwah.” *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (2022): 390.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan: Teori Dan Aplikasi*. 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Haya, and Khusnuridlo. *Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik*. Probolinggo: El-Rumi Press, 2020.
- Hutahean, Wendy Sepmadi. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. 1st ed. Malang: Ahlimedia Press, 2021.
- Judge, Shaheena Nazir. *Leader's Voice: Effective Leadership Communication*. 1st ed. Jakarta.: PT. Elex Media Komputindo., 2015.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Khovivah, Wadiv Vatul. “Defiisi Konflik Dan Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Pendidikan.” *Masman: Master Manajemen* 2, no. 4 (2024): 47.
- Mardia, and Muhammad Mukhtar. “Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2023): 108.
- Mareta, Resti. “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah Pada Organisasi Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama (MWCNU) Kecamatan Bekti Kabupaten Lampung Tengah.” UIN Raden Intan Lampung, 2023.
- Marfu'ah, Usfiyatul. “Strategi Komunikasi Dakwah Berbasis Multikultural.” *Islamic Communication Journal* 2, no. 2 (2018): 147.  
<https://doi.org/10.21580/icj.2017.2.2.2166>.
- Maulidiyah Mudawamah, Sari, and Mu'alimin. “Literatur Review Konsep Dasar Dan Manajemen Konflik.” *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2024): 217.
- Miftakhuddin. “Peran Komunikasi Dalam Kepemimpinan Dakwah Islam.” *An-Nida' : Jurnal Prodi Komunikasi Dan Penyiaran Islam IX*, no. September 2020 (2021): 88–106.
- Mufitama, Adriansyah. “Strategi Komunikasi Kepemimpinan & Manajemen Konflik Dengan Konsep LCCVASE (Listening, Clarifying, Confirming, Verifying, Action-Solving, Evaluating).” *Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab Dan Dakwah* 2, no. 2 (2020): 128–58.
- Mustamin. “Studi Konflik Sosial Di Desa Bugis Dan Parangina Kecamatan Sape

- Kabupaten Bima Tahun 2014.” *JIME* 2, no. 2 (2016): 187.
- Nurhayati, Eti Sri, Aminah Swarnawati, Cahyo Wibowo, Eka Indri Widarti, Ahmad Thufail, and Inasa Ori Sativa. “Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi.” *Metacommunication; Journal of Communication Studies* 7, no. 1 (2022): 84. <https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>.
- Pramudyo, Anang. “Implementas Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2013): 49.
- Pratiwi, Ajeng Dwi, Idris Harahap, and Vira Madhani. “Konflik Dalam Masyarakat Global.” *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 82.
- Pratiwi, Mirza Ayunda. “Perkembangan Teori Konflik Organisasi.” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no. 1 (2021): 51. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209>.
- Raditya. “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jendral Perkebunan.” *Kementerian Pertanian RI, Universitas Indonesia*, 2021.
- Rahim, Zulkifli, Atika Fitriya, and Rosmiani A Hidayat. “Komunikasi Verbal Dan Nonverbal Dalam Konteks Antar Budaya Dan Agama.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 6, no. 2 (2016): 82. [https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BA\\_B\\_II.pdf](https://eprints.umm.ac.id/45267/3/BA_B_II.pdf).
- Ramadhan, M, and C Castrawijaya. “Responsibilities of Da’wah Institutions in Human Resource Development.” *Advanced In Social Humanities ...* 1, no. 5 (2023): 727. <https://adshr.org/index.php/vo/article/view/84%0Ahttps://adshr.org/index.php/vo/article/download/84/87>.
- Rismayanti. “Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organisasi.” *Al-Hadi: Jurnal Pancabudi* IV, no. 1 (2018): 825.
- Rozaq, Abdur, Yova Hamdani, Eka Putrilhiya, and Nur Liani. “Urgensi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam* 1, no. 4 (2024): 228.
- Salim, Nur, and Cecep Castrawijaya. “Kepemimpinan Dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur’an).” *Journal Of Islamcil Management* 3, no. 2 (2023): 88.
- Seftina, Ayumi, Fadlah Putri Sabila, Namira Syaharani, and Nurmaulisa Tanjung. “Dinamika Kelompok Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi.” *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 1 (2024): 463.
- SoM, PPM. “Manajemen Konflik: Pengertian, Tipe, Dan Cara Menyelesaikannya.” PPM School of Management, 2024. <https://search.app/3JR46xjPFeyzSDhaA>.
- Suyanto, Edy. “Mengenal Kepemimpinan Dan Model Kepemimpinan.” *Kementerian Keuangan Direktorat Jendral Kekayaan Negara*, 2018. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>.

Wahyudin. *Faktor Penyebab Konflik  
Dalam Organisasi*. Jakarta: PT  
Remaja Rodaskarya, 2021.