

Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi di Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah

Tasya Frista Pangaribuan¹, Lidia Angriani Br Sinaga², Muhammad Hidayat³, Rotua Sahat P Simanullang^{4*}

^{1,2,3,4}Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Ind.
E-mail: rotua@unimed.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2995>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 02 Oct 2025

Revised: 08 Oct 2025

Accepted: 14 Oct 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Penyelesaian Konflik,
Organisasi, Komunikasi,
Stabilitas Organisasi.

Keywords:

Leadership, Conflict
Resolution, Organization,
Communication,
Organizational Stability.



ABSTRACT

Dalam dunia organisasi, konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, baik yang muncul di antara anggota internal maupun yang melibatkan pihak eksternal. Adapun permasalahan yang kami dapati setelah melakukan penelitian ke Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah yakni masalah terkait kedisiplinan anggota yang belum merata, manajemen waktu yang kurang efektif pada saat menghadapi event, keterbatasan fasilitas dan dana untuk mendukung kegiatan, kesalahan pemahaman terhadap anggota dan pelatih karena buruknya komunikasi. Untuk itu, pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan penyelesaian konflik agar tidak mengganggu stabilitas dan produktivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan memiliki maksud untuk mendeskripsikan bagaimana peran pemimpin dalam menyelesaikan konflik didalam organisasi Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah dengan metode model dan jenis kepemimpinan. Metode riset yang ditetapkan oleh peneliti ialah metode kualitatif berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner (angket). Output daripada riset tersebut adalah menggambarkan bagaimana sikap pemimpin organisasi marching band dalam mengatasi konflik secara efektif.

In the world of organizations, conflict is an unavoidable phenomenon, whether it arises among internal members or involves external parties. The problems we found after conducting research on the Gita Bahana Teladan Sei Rampah Marching Band included issues related to uneven member discipline, ineffective time management during events, limited facilities and funds to support activities, and misunderstandings between members and coaches due to poor communication. Therefore, leaders have a crucial role in directing conflict resolution so as not to disrupt the stability and productivity of the organization. This research aims to describe the role of leaders in resolving conflicts within the Gita Bahana Teladan Sei Rampah Marching Band organization using leadership models and types. The research method used by the researcher is a qualitative method based on observations and experiences. The data collection technique is a questionnaire. The output of this research is to describe the attitudes of marching band leaders in resolving conflicts effectively.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Tasya Frista Pangaribuan, et al (2025). Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi di Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2995>

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Dalam operasional sehari-hari, organisasi terdiri dari individu dengan latar belakang, nilai, kepentingan, dan tujuan yang beragam. Perbedaan-perbedaan ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berkembang menjadi konflik yang berdampak negatif terhadap produktivitas, hubungan kerja, dan pencapaian tujuan bersama.

Konflik dalam organisasi umumnya terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu konflik internal yang terjadi di antara individu atau kelompok dalam organisasi itu sendiri, dan konflik eksternal yang melibatkan pihak-pihak di luar organisasi seperti mitra kerja, pelanggan, kompetitor, maupun masyarakat luas.

Konflik internal dapat muncul karena banyak faktor, seperti miskomunikasi, ketidakjelasan peran, perebutan sumber daya, atau ketidakseimbangan kekuasaan antar bagian. Sementara itu, konflik eksternal biasanya muncul karena perbedaan kepentingan antara organisasi dan pihak luar, kegagalan dalam menjalin kemitraan, atau tekanan dari perubahan lingkungan eksternal seperti kebijakan pemerintah atau dinamika pasar. Kedua jenis konflik ini, jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat mengganggu stabilitas organisasi dan menurunkan moral karyawan secara signifikan dalam menghadapi situasi tersebut, keberadaan pemimpin yang mampu menjalankan peran strategis dalam manajemen konflik menjadi sangat penting. Pemimpin memiliki posisi yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi potensi konflik sejak dini, memfasilitasi komunikasi antar pihak yang berselisih, serta merancang solusi yang adil dan berkelanjutan.

Tidak hanya sebagai pengambil keputusan, pemimpin juga diharapkan mampu menjadi pendengar yang aktif, mediator yang netral, dan pembawa perubahan yang dapat mengarahkan konflik menuju perbaikan sistem atau hubungan kerja yang lebih sehat. Berbagai pendekatan kepemimpinan telah menunjukkan pengaruh yang berbeda dalam menyikapi konflik organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional, misalnya, cenderung lebih efektif dalam meredam konflik melalui pendekatan inspiratif dan motivasional, sementara pemimpin transaksional lebih menekankan pada kepatuhan terhadap aturan dan Di sisi lain, pemimpin situasional akan menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan konteks konflik dan untuk memilih pendekatan yang tepat menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan penyelesaian konflik karakteristik individu yang terlibat. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk lebih responsif, adaptif, dan kolaboratif Hal ini menambah kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia dan menempatkan pemimpin pada posisi yang semakin strategis, tidak hanya dalam mengarahkan kinerja, tetapi juga dalam menjaga harmoni dan stabilitas organisasi. Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pemimpin memainkan perannya dalam menyelesaikan konflik internal maupun eksternal, serta untuk mengidentifikasi strategi dan karakteristik kepemimpinan yang efektif dalam proses tersebut. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen konflik dalam organisasi modern.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sebuah proses seseorang dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi, misi, dan tugas untuk membawa organisasi menjadi lebih maju. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin yang mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Syahril, 2019). Pengertian lain tentang kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada di organisasi memiliki peran yang sangat besar ketika membangun hubungan antar individu dan membentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi (Baharun, 2017). Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan orang serta mempengaruhi orang. Dalam hal ini, Kepemimpinan menjadi sebuah alat, sarana atau proses untuk mempengaruhi orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kemauan pemimpin, di sini dikemukakan dengan adanya jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang dalam diri seorang pemimpin, agar mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang dikerjakannya (Sahadi Sahadi, 2020). Berbagai konsep serta definisi kepemimpinan yang berbeda dengan banyaknya orang yang dapat mendefinisikannya. Oleh karena itu, untuk mempermudah pemahaman makna kepemimpinan, maka akan diambil satu definisi yang sekiranya mampu menjadi landasan dalam membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah proses seseorang dalam memimpin serta mempengaruhi seseorang antara pemimpin dengan bawahan untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam perkembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang efektif, mencapai tujuan organisasi akan menjadi tantangan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin menjalankan

tugasnya dan bagaimana persepsi orang-orang yang dipimpin terhadapnya. Gaya kepemimpinan mencakup perilaku, strategi, falsafah, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengontrol orang lain agar mereka dengan sukarela dan sadar melakukan pekerjaan dengan tujuan tertentu. (Eka 2019).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mini riset dan literatur dalam jurnal berjudul "Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi di Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah". Metode mini riset yang digunakan berdasarkan kepada pengalaman dan pengamatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut, sedangkan metode literatur berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber terpercaya seperti buku, artikel ilmiah, serta jurnal yang relevan dengan tema kepemimpinan dan manajemen konflik. Adapun yang menjadi permasalahan yakni apa saja yang terjadi dalam organisasi Marching band Gita Bahana Teladan Sei Rampah dan solusi apa yang digunakan pemimpin organisasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengamatan dari penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah cenderung bersifat demokratis. Hal ini ditunjukkan dengan adanya musyawarah dalam pengambilan keputusan, keterlibatan anggota dalam menyampaikan pendapat, serta peran pelatih maupun pengurus yang terbuka terhadap kritik dan saran. Namun, pada situasi tertentu, terutama ketika latihan atau persiapan lomba, pemimpin juga menggunakan gaya otoriter untuk menekankan kedisiplinan dan ketepatan instruksi demi mencapai target yang diinginkan.
2. Permasalahan yang terjadi pada organisasi Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah Permasalahan yang umum terjadi di organisasi ini antara lain :
 - a. Kedisiplinan anggota yang belum merata, seperti keterlambatan hadir saat latihan.
 - b. Manajemen waktu yang kurang efektif, terutama ketika mendekati perlombaan.
 - c. Keterbatasan fasilitas dan dana untuk mendukung kegiatan, seperti perawatan alat musik dan seragam.
 - d. Kurangnya komunikasi antar anggota dan pengurus yang terkadang menimbulkan salah paham
3. Solusi yang dapat dilakukan pemimpin dalam mengatasi konflik dalam organisasi tersebut adalah dengan cara membuat sanksi bagi anggota yang berulang kali terlambat dan mengadakan bazar atau berjualan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan alat dan kostum penampilan organisasi
4. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah organisasi karena digunakan sebagai pedoman seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi

Pembahasan

Dalam permasalahan yang terdapat dalam organisasi Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah dalam penelitian yang telah dilakukan dapat diusulkan cara-cara yang dapat mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut yaitu dengan membuat sebuah project yang berdasarkan hasil ide dan pemikiran yang telah didiskusikan oleh seorang pemimpin dan pengurus organisasi yang dapat membuat komunikasi antara pemimpin, pengurus dan anggota organisasi lebih dekat satu sama lain berikut beberapa project yang dapat diusulkan yaitu :

1. Pemimpin dapat memadupadankan gaya demokratis untuk menciptakan partisipasi anggota dengan gaya otoriter dalam menghadapi kondisi darurat (misalnya persiapan kompetensi) berdasarkan hasil rekayasa ide dan menghasilkan project yaitu mendesain sistem model pengambilan keputusan fleksibel, dimana terdapat peta kondisi kapan pemimpin harus demokratis dan kapan harus otoriter.
2. Mengingat masalah sering muncul karena miskomunikasi, bisa dibuat platform internal (misalnya room chat) yang menampung kritik, saran, dan laporan konflik kecil sebelum membesar. Berasal dari rekayasa ide dan menghasilkan project yaitu "Kotak Suara Digital aplikasi sederhana (WhatsApp bot atau Google Form) tempat anggota memberi masukan tanpa takut dihakimi.

3. Melatih pemimpin dan calon pemimpin marching band melalui pertanggung jawaban terhadap konflik kecil (misalnya kasus anggota terlambat latihan, mengambil ahli Pembina apel dan belajar berbicara di depan umum, dll). Dari rekayasa ide dan menghasilkan pembuatan es modul latihan kepemimpinan berbasis role play, supaya calon pemimpin siap menghadapi konflik nyata.
4. Konflik karena manajemen waktu yang tidak efektif kerap menjadi permasalahan kecil yang berdampak besar pada Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah, terutama ketika band akan menuju kompetisi. Namun permasalahan ini dapat diselesaikan dengan melakukan Rekayasa ide dan menghasilkan sebuah project yang dapat mempersiapkan jadwal latihan adaptif bersama dengan anggota, kemudian dikembangkan dengan sistem absensi digital (contoh QR code atau Google Sheet) untuk menambahkan disiplin.

SIMPULAN

Konflik merupakan bagian alami dari dinamika sebuah organisasi. Dalam organisasi seperti Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah, yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang, kepribadian, dan peran yang berbeda, potensi munculnya konflik adalah hal yang wajar. Namun demikian, keberadaan konflik tidak selalu bersifat merugikan. Ketika ditangani dengan tepat, konflik justru dapat menjadi momentum untuk perbaikan, evaluasi, dan pertumbuhan organisasi. Di sinilah letak pentingnya peran seorang pemimpin.

Melalui kajian ini, terlihat dengan jelas bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang mengatur dan mengarahkan, tetapi juga tentang membangun hubungan, memahami emosi anggota, dan menciptakan suasana kerja yang saling menghargai. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menavigasi situasi yang kompleks, mengambil keputusan yang adil, dan pada saat yang sama tetap menjaga semangat kebersamaan di dalam tim. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi ini cenderung bersifat demokratis, di mana proses musyawarah dan partisipasi aktif anggota menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan. Namun, fleksibilitas gaya juga dibutuhkan, karena dalam kondisi-kondisi tertentu seperti saat latihan intens menjelang lomba, pendekatan otoriter yang tegas dan instruktif menjadi pilihan yang paling efektif untuk menjaga disiplin dan ketertiban. Masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi Marching band ini sejatinya bukan sesuatu yang asing: kedisiplinan yang belum merata, miskomunikasi antaranggota, keterbatasan fasilitas, dan tantangan dalam manajemen waktu. Meski terkesan sederhana, masalah-masalah ini jika dibiarkan tanpa solusi akan berdampak pada turunnya semangat, kinerja, bahkan keharmonisan antarindividu. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam memahami akar masalah dan menyusun strategi penyelesaian menjadi kunci dalam menjaga kestabilan organisasi. Solusi yang ditawarkan dalam jurnal ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis dan aplikatif. Dari keseluruhan kajian ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik sangat bergantung pada keterampilan interpersonal, kecakapan dalam mengelola emosi, serta kepekaan dalam membaca situasi dan kebutuhan anggotanya. Lebih dari itu, pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa saling percaya dan terbuka dalam tim akan jauh lebih efektif dalam meredam potensi konflik dan menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis. Maka dari itu, investasi dalam pelatihan kepemimpinan, khususnya yang berfokus pada manajemen konflik dan komunikasi efektif, menjadi hal yang sangat penting bagi keberlanjutan organisasi.

Akhirnya, peran pemimpin bukan hanya sekadar pengambil keputusan, melainkan juga penjaga semangat, penjembutan perbedaan, dan pengarah langkah kolektif. Dalam dunia yang penuh tantangan, organisasi seperti Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah membutuhkan sosok pemimpin yang bukan hanya berpikir strategis, tetapi juga memiliki hati yang mampu merangkul setiap anggotanya. Karena pada akhirnya, prestasi organisasi bukan hanya hasil dari latihan yang disiplin, tetapi juga buah dari kerja sama yang tumbuh dalam lingkungan yang saling mendukung dan menghargai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penulisan artikel ini. Secara khusus, saya ingin

menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Ibu Rotua Sahat P. Simanullang, selaku dosen pengampu, atas bimbingan, arahan, serta motivasi yang senantiasa diberikan selama proses penulisan berlangsung. Beliau tidak hanya memberikan masukan yang konstruktif, tetapi juga menjadi sumber inspirasi dan semangat dalam menyelesaikan karya ini. Dan semoga hasil penelitian yang kami sampaikan bisa membantu dan bermanfaat untuk semua pihak.

REFERENSI

- Purnama, N. (2005). Kepemimpinan organisasi masa depan: Konsep dan strategi keefektifan. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB) on Human Resources*, Edisi Khusus, 115–129. Universitas Islam Indonesia. ISSN: 0853-7665.
- Santoso, S., Sugiharti, T., & Kusnanto, E. (2025). Dampak gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *JUMMA'45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 203–218. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.4128>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–299. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
- Sukataman, Soodiqoh, M., Azizah, F., & Falaakhuddin, M. H. (2023). Teori pendekatan dan model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 7(1), 89–102. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266>
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi: Sebuah studi literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 29–49. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>
- Febriantina, S., Kimura, C., Nurkhairani, H., Wicaksono, M. F. B., Nugraha, P. A., & Primadhita, S. (2025). Literature review: Teori-teori kepemimpinan (modern dan tradisional). *Journal of Student Research*, 3(1), 97–109. <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3531>