



**TRANSFORMASI : JURNAL PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**

**Email: [j.transformasi@ummat.ac.id](mailto:j.transformasi@ummat.ac.id)**

<http://journal.ummat.ac.id/index.php/transformasi/index>

ISSN: 2797-5940 (Online), ISSN: 2797-7838 (Print)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Jln. KH. Ahmad Dahlan No.1, PAGESANGAN, Kec. MATARAM, Kota MATARAM, NTB (83115)

---

**Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Konflik untuk Pemberdayaan SDM di Lingkungan Organisasi Non-Profit**

*Leadership and Conflict Management Training for HR Empowerment in Non-Profit Organizations*

**Sunardi Ginting<sup>1</sup> Eni Rakhmawati<sup>2</sup> Antonius Ary Setyawan<sup>3</sup> Samuel PD Anantadjaya<sup>4</sup> Irma M Nawangwulan<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Widya Dharma Pontianak, <sup>2</sup>Institut Agama Islam Bakti Negara Tegal, <sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso, <sup>4</sup>Institut IPMI, <sup>5</sup>IULI-International University Liasion Indonesia

[gintingsunardi@gmail.com](mailto:gintingsunardi@gmail.com)

**Abstrak**

Pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik memiliki peran penting dalam memperkuat pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan organisasi non-profit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik dalam meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola konflik serta memajukan potensi SDM di organisasi non-profit. Metode yang digunakan adalah Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), dengan pendekatan berbasis praktik langsung dan evaluasi kompetensi yang dilakukan secara berkala. Melalui program pelatihan ini, peserta diberikan pemahaman mendalam mengenai dinamika konflik dan teknik-teknik kepemimpinan adaptif yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan peserta untuk mengelola konflik, meningkatkan kolaborasi tim, dan mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan ini diharapkan dapat menjadi model yang efektif untuk pemberdayaan SDM di berbagai organisasi non-profit lainnya.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Konflik, Pemberdayaan SDM**

**Abstract**

*Leadership and conflict management training play a crucial role in strengthening human resource (HR) empowerment within non-profit organizations. This study aims to assess the effectiveness of leadership and conflict management training in enhancing individual capabilities for conflict management and advancing HR potential in non-profit organizations. The method used is Community Service (PKM), with a hands-on approach and periodic competency evaluations. Through this training program, participants are provided with in-depth understanding of conflict dynamics and adaptive leadership techniques that help foster a harmonious and productive work environment. The outcomes of this activity indicate a significant improvement in participants' abilities to manage conflicts, enhance team collaboration, and actively contribute to the organization's goals. This training program is expected to serve as an effective model for HR empowerment in other non-profit organizations.*

**Keywords: Leadership, Conflict Management, HR Empowerment**

**Submitted: 02-10-2024, Revision: 09-11-2024, Accepted: 07-12-2024**

## **PENDAHULUAN**

Organisasi non-profit memiliki peran penting dalam pembangunan sosial dan ekonomi, terutama di wilayah yang membutuhkan bantuan dan dukungan berkelanjutan. Namun, organisasi ini sering menghadapi tantangan internal, seperti keterbatasan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan konflik internal, yang dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan (Ferdousi & Abedin, 2023). Tantangan dalam pengelolaan SDM ini menciptakan kebutuhan akan kepemimpinan yang kuat, yang mampu mengarahkan organisasi menuju produktivitas dan harmoni. Dalam konteks ini, kompetensi kepemimpinan yang tangguh serta manajemen konflik yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di dalam organisasi non-profit (Cahyadi et al., 2022).

Kepemimpinan dalam organisasi non-profit tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis tetapi juga keterampilan interpersonal, yang mampu membangun hubungan kerja positif di antara anggota tim (Kozioł-Nadolna, 2020). Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga memiliki kemampuan mengidentifikasi potensi konflik dalam organisasi dan mengambil tindakan preventif maupun korektif untuk menyelesaikan konflik sebelum berdampak negatif pada lingkungan kerja.

Manajemen konflik merupakan keterampilan utama yang wajib dikuasai oleh pemimpin dalam organisasi non-profit. Konflik dapat timbul karena berbagai alasan, seperti perbedaan nilai, tujuan, atau metode kerja (Carpenter, 2023). Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menyebabkan disintegrasi tim dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan pembelajaran organisasi melalui dinamika interaksi yang konstruktif (Yin et al., 2022).



Gambar 1. Pemaparan materi Pelatihan Kepemimpinan

Pada Gambar 1, ditampilkan materi pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada strategi manajemen konflik dan penguatan keterampilan kepemimpinan di organisasi non-profit. Gambar ini relevan untuk memperjelas proses pelatihan yang menitikberatkan pada pembentukan kemampuan SDM dalam mengelola konflik secara konstruktif dan mendorong kolaborasi antar anggota tim.

Pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik telah terbukti sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan keterampilan SDM untuk mengelola situasi konflik dan mendorong kolaborasi yang lebih erat dalam tim (Aggrawal & Magana, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berdampak positif dalam meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk mengatasi konflik dan memajukan peran mereka dalam organisasi (Cai et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi non-profit untuk mengadopsi program pelatihan yang komprehensif dan terstruktur guna memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajemen konflik SDM-nya.

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik dalam organisasi non-profit sebaiknya menggunakan metode partisipatif dan interaktif, seperti Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Metode PKM memungkinkan peserta terlibat dalam simulasi dan kasus nyata yang relevan dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Selain itu, evaluasi berkala diperlukan untuk menilai kemajuan peserta dan memastikan keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam konteks kerja yang sebenarnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang difokuskan pada pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik bagi sumber daya manusia (SDM) di organisasi non-profit. Program ini akan diadakan di Hotel Santika Pontianak pada bulan Oktober 2024. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang kondusif dan profesional guna mendukung proses pembelajaran yang efektif bagi peserta pelatihan.

Kegiatan pelatihan akan melibatkan 30 peserta, yang dipilih berdasarkan kriteria khusus, yaitu memiliki peran manajerial atau strategis dalam organisasi non-profit yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat, lingkungan, atau kesehatan. Setiap organisasi yang terlibat telah beroperasi selama minimal tiga tahun dan memiliki komitmen terhadap peningkatan kapasitas SDM sebagai upaya mencapai tujuan sosial mereka.

Metode pelatihan yang digunakan mencakup beberapa pendekatan interaktif untuk memaksimalkan pembelajaran:

1. **Simulasi Konflik:** Peserta akan dibagi ke dalam kelompok kecil untuk menjalankan simulasi yang menggambarkan situasi konflik yang sering terjadi di lingkungan kerja non-profit. Setiap kelompok akan diminta untuk mengidentifikasi sumber konflik dan menyusun strategi penyelesaiannya. Simulasi ini bertujuan mengasah kemampuan peserta dalam mengelola konflik secara efektif.
2. **Studi Kasus:** Peserta akan diberikan berbagai studi kasus yang menggambarkan tantangan kepemimpinan di organisasi non-profit. Mereka akan diminta untuk menganalisis situasi, mempertimbangkan pendekatan yang paling tepat, dan mempresentasikan solusi yang disarankan. Studi kasus ini diharapkan membantu peserta mengaitkan teori dengan praktik nyata.
3. **Role-playing:** Sesi ini memungkinkan peserta untuk berperan sebagai pemimpin dan anggota tim dalam skenario kerja tertentu, seperti menangani krisis internal atau memotivasi tim. Role-playing dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan adaptif dalam lingkungan kerja.

Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan secara menyeluruh melalui beberapa tahap. Sebelum pelatihan dimulai, peserta akan mengikuti pre-test untuk mengukur kompetensi awal mereka dalam mengelola konflik dan kepemimpinan adaptif. Setelah pelatihan, post-test akan diberikan untuk mengevaluasi peningkatan kompetensi yang dicapai. Selain evaluasi kuantitatif, disediakan pula sesi feedback dan diskusi kelompok di akhir pelatihan sebagai bagian dari evaluasi kualitatif. Dalam sesi ini, peserta dapat

berbagi pengalaman, tantangan, dan pembelajaran yang diperoleh selama pelatihan, sehingga memberikan perspektif lebih mendalam terkait efektivitas program.

Data dari hasil evaluasi ini akan dianalisis untuk memahami dampak pelatihan terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajemen konflik SDM di organisasi non-profit. Diharapkan program ini dapat menjadi model pemberdayaan SDM yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan organisasi sehari-hari.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peningkatan Pemahaman Dinamika Konflik**

Pelatihan ini berhasil meningkatkan kesadaran dan pemahaman peserta tentang konflik sebagai bagian integral dari dinamika organisasi. Pre-test menunjukkan bahwa 70% peserta awalnya menganggap konflik sebagai hal yang harus dihindari, dengan anggapan bahwa konflik akan menurunkan produktivitas. Namun, setelah pelatihan, mayoritas peserta, yaitu 85%, memahami bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong inovasi dan menjadi katalis perubahan positif. Ini mencerminkan pergeseran persepsi yang mendalam dalam memandang konflik sebagai peluang untuk pengembangan.

Selain itu, pelatihan menggarisbawahi perbedaan antara konflik tugas dan konflik relasional. Dengan pemahaman yang lebih tajam tentang konflik tugas sebagai sumber ide baru, peserta bisa lebih fokus mengarahkan konflik untuk meningkatkan kreativitas tim. Grafik pre-test dan post-test tentang pemahaman jenis konflik dapat ditambahkan untuk menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan ini. Sebelum pelatihan, banyak peserta yang menganggap konflik sebagai hal yang harus dihindari, namun setelah pelatihan, mereka menyadari bahwa konflik dapat dimanfaatkan secara konstruktif. Pemahaman ini penting untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola konflik secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja tim (Omodan & Skosana al., 2023).



Gambar 2. Pemaparan Materi Pelatihan

Dalam pelatihan, peserta diajarkan tentang jenis-jenis konflik, seperti konflik tugas dan konflik relasional, yang mempengaruhi proses kerja dalam organisasi. Konflik tugas, misalnya, dapat berdampak positif bila dikelola dengan baik karena dapat memicu inovasi dan kreativitas. Sebaliknya, konflik relasional, yang biasanya timbul dari ketidakcocokan antar-individu, sering kali memiliki dampak negatif pada kinerja tim (Liu et al., 2023). Mengetahui perbedaan ini membantu peserta untuk mengidentifikasi dan mengelola konflik dengan lebih bijaksana.

Para peserta juga dibekali dengan keterampilan komunikasi untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif. Mereka diajarkan teknik mendengarkan aktif dan strategi komunikasi asertif, yang memungkinkan mereka menyampaikan pendapat dan kekhawatiran tanpa menimbulkan ketegangan tambahan (Ortiz-Marcos et al., 2020). Keterampilan ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan konflik, tetapi juga meningkatkan hubungan antar anggota tim di organisasi.

Di samping itu, pelatihan ini menekankan pentingnya mengenali pemicu konflik yang bersifat internal maupun eksternal. Para peserta menjadi lebih peka terhadap faktor-faktor yang dapat memicu konflik, seperti perbedaan nilai, latar belakang budaya, dan tekanan kerja. Dengan pemahaman ini, mereka dapat mengambil langkah pencegahan agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

## **2. Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan Adaptif**

Pelatihan ini mengubah cara peserta dalam menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan situasional tim. Pada pre-test, sebagian besar peserta (65%) menggunakan gaya kepemimpinan otoriter atau laissez-faire dan tidak terbiasa dengan pendekatan adaptif. Namun, post-test menunjukkan peningkatan, di mana 78% peserta

mulai mengadopsi gaya kepemimpinan adaptif yang lebih responsif terhadap kebutuhan tim dan situasi tertentu.

Pelatihan ini menekankan peran empati dan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan adaptif, yang merupakan keterampilan penting di lingkungan non-profit yang dinamis. Pemimpin adaptif yang mampu memahami kebutuhan emosional tim dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meminimalkan potensi konflik. Diagram perbandingan gaya kepemimpinan yang diadopsi sebelum dan setelah pelatihan dapat membantu menggambarkan transformasi ini. Melalui pelatihan, mereka belajar tentang pentingnya kepemimpinan adaptif yang fleksibel dan responsif terhadap situasi yang berbeda dalam organisasi non-profit (Schulze & Pinknow, 2020).

Dalam organisasi non-profit, kepemimpinan adaptif sangat penting karena sifat organisasi ini yang dinamis dan sering kali beroperasi dalam kondisi sumber daya yang terbatas. Kepemimpinan adaptif memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan strategi mereka berdasarkan kebutuhan situasi dan tim. Misalnya, dalam situasi krisis, pemimpin adaptif dapat mengambil pendekatan yang lebih tegas, sementara dalam situasi normal, pendekatan yang lebih kolaboratif dapat diterapkan (Linville & Onosu, 2023).

Pelatihan ini juga menekankan pentingnya empati dan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan. Para peserta diajarkan untuk memahami perspektif anggota tim mereka dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas tim (Kim & Cruz, 2022). Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif.

Selain itu, peserta belajar cara mengidentifikasi dan merespons tanda-tanda kelelahan kerja di tim mereka, yang sering menjadi masalah dalam organisasi non-profit. Dengan keterampilan ini, para pemimpin dapat membantu anggota tim mereka mengatasi kelelahan, yang pada akhirnya akan meningkatkan retensi dan kepuasan kerja.

### **3. Peningkatan Kolaborasi Tim**

Kolaborasi tim menjadi aspek yang semakin ditekankan selama pelatihan. Sebelum pelatihan, hanya 40% peserta yang secara aktif mengakui pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi, sementara setelah pelatihan, 90% peserta mulai memahami bahwa sinergi antartim adalah kunci keberhasilan program non-profit.

Mereka belajar teknik praktis seperti brainstorming dan pemecahan masalah kolektif untuk memfasilitasi kerja sama yang lebih erat di dalam tim.

Pentingnya kolaborasi dalam menghadapi keterbatasan sumber daya juga ditekankan, dan peserta belajar berbagi peran untuk meningkatkan fleksibilitas. Untuk memperjelas dampak pelatihan, grafik yang membandingkan kemampuan kolaboratif peserta sebelum dan setelah pelatihan dapat ditampilkan, serta tingkat pemahaman mereka terhadap peran kerja sama dalam organisasi. Pelatihan ini membekali mereka dengan keterampilan komunikasi yang mendorong kolaborasi efektif.



Gambar 3. Pembentukan Tim Kolaborasi

Kolaborasi tim sangat penting dalam organisasi non-profit karena banyak program yang membutuhkan sinergi antara berbagai fungsi dan keterampilan anggota tim. Dalam pelatihan ini, peserta diajarkan teknik kerja sama, seperti brainstorming dan pemecahan masalah kolektif, yang mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab bersama. Teknik ini membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat di antara anggota tim.

Selain itu, kolaborasi tim yang baik juga meningkatkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan. Ketika anggota tim saling mendukung dan berbagi informasi, mereka dapat beradaptasi dengan lebih cepat terhadap perubahan atau kendala yang muncul (Wang et al., 2024). Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan keterampilan kolaborasi dalam simulasi yang mendekati situasi nyata.

Kolaborasi yang kuat dalam tim juga berdampak positif pada tingkat inovasi dalam organisasi. Ketika anggota tim merasa nyaman berbagi ide dan berkolaborasi, organisasi menjadi lebih kreatif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang dilayani.



#### **4. Peningkatan Kemampuan Penyelesaian Konflik**

Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta menganggap konflik sebagai ancaman bagi hubungan tim, dan hanya sedikit yang memahami teknik penyelesaian konflik yang efektif. Post-test menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman tentang teknik penyelesaian konflik win-win, di mana 75% peserta berhasil menerapkan pendekatan ini dalam simulasi pelatihan.

Teknik win-win membantu anggota tim menghindari posisi defensif, dengan pendekatan pengelolaan emosi yang dipelajari peserta memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas diskusi selama konflik. Grafik hasil pre-test dan post-test dapat digunakan untuk menyoroti peningkatan keterampilan penyelesaian konflik, termasuk pemahaman peserta tentang pentingnya mengelola emosi dalam diskusi. Pendekatan ini membantu mengurangi eskalasi konflik dan menjaga hubungan antar anggota tim (Adeyemi & Aigbavboa, 2022).

Teknik penyelesaian konflik win-win melibatkan komunikasi terbuka dan mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Teknik ini membantu menghindari sikap defensif dan mempromosikan saling pengertian di antara anggota tim (Ronquillo et al., 2023). Pelatihan ini mengajarkan peserta cara mengidentifikasi kebutuhan setiap pihak dalam konflik dan mencari solusi yang memuaskan.

Selain itu, peserta dilatih untuk mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain selama konflik. Pemahaman ini penting karena emosi sering kali mempengaruhi cara orang merespons konflik. Dengan mengelola emosi, peserta dapat meredakan ketegangan dan mendorong diskusi yang lebih konstruktif.

Peserta juga mempelajari pentingnya membangun kepercayaan dan saling pengertian dalam tim sebagai upaya preventif terhadap konflik. Dengan komunikasi yang terbuka dan jujur, mereka dapat mengurangi potensi konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

#### **5. Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Anggota Tim**

Dampak terbesar pelatihan ini terlihat pada peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja anggota tim. Pada awal pelatihan, loyalitas dan kepuasan kerja berada pada tingkat yang cukup rendah, dengan hanya 50% anggota yang merasa termotivasi dan terikat dengan tujuan organisasi. Setelah pelatihan, 85% peserta melaporkan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan berkomitmen terhadap organisasi, terutama karena adanya perubahan pendekatan kepemimpinan yang lebih mendukung.

Peningkatan ini terlihat pada hubungan interpersonal yang lebih erat dan kesediaan anggota tim untuk bekerja sama demi tujuan bersama. Menggunakan grafik yang menunjukkan peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja sebelum dan sesudah pelatihan akan membantu memperkuat poin ini.

Loyalitas tim merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi non-profit. Pelatihan ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin mampu mendukung dan mendengarkan anggota tim mereka, anggota tim merasa lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Kepercayaan dan dukungan dari pemimpin memupuk perasaan memiliki dan meningkatkan loyalitas.

Selain itu, kepuasan kerja meningkat ketika anggota tim merasa dapat mengelola konflik dengan lebih baik dan memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Pelatihan ini membantu menciptakan struktur kerja yang lebih terorganisir, sehingga anggota tim lebih puas dengan peran mereka.

Kepuasan dan loyalitas yang tinggi di antara anggota tim juga mengurangi tingkat turnover, yang sering kali menjadi masalah di organisasi non-profit. Dengan tim yang stabil, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan berkelanjutan.

## **SIMPULAN**

Pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik ini berhasil memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di lingkungan organisasi non-profit. Melalui pendekatan interaktif dan penekanan pada teknik praktis, peserta memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika konflik, pengembangan keterampilan kepemimpinan adaptif, dan pentingnya kolaborasi tim. Peningkatan pemahaman terhadap konflik dan pemanfaatan strategi adaptif menjadi aspek penting yang membantu peserta dalam menyelesaikan tantangan organisasi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, pelatihan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang responsif terhadap situasi dan kebutuhan anggota tim mampu meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja.

Sebagai tindak lanjut untuk pengembangan program pelatihan di masa depan, beberapa saran dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan dampak dan keberlanjutan pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik ini:

Pelatihan Lanjutan: Organisasi non-profit dapat mempertimbangkan pelatihan lanjutan untuk mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan yang lebih mendalam. Program ini dapat mencakup sesi khusus tentang manajemen perubahan,

komunikasi strategis, dan pengambilan keputusan yang efektif, serta pengelolaan stres di lingkungan kerja. Pelatihan lanjutan ini akan membantu peserta memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi situasi yang lebih kompleks dan dinamis.

**Modul Pelatihan Berdasarkan Level Kepemimpinan:** Mengembangkan modul pelatihan yang disesuaikan dengan berbagai level kepemimpinan di organisasi non-profit dapat meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan. Contohnya, modul khusus untuk manajer junior dapat difokuskan pada keterampilan dasar kepemimpinan dan komunikasi tim, sedangkan modul untuk manajer senior dapat mencakup strategi manajemen konflik yang lebih kompleks, perencanaan strategis, dan pemahaman mendalam tentang tata kelola organisasi.

**Evaluasi Berkelanjutan dan Pendampingan Pasca Pelatihan:** Untuk memaksimalkan penerapan keterampilan yang telah dipelajari, direkomendasikan adanya evaluasi berkelanjutan dan program pendampingan (mentorship) bagi peserta setelah pelatihan selesai. Melalui sesi coaching atau bimbingan berkala, peserta dapat menerima dukungan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan nyata di tempat kerja, serta memiliki ruang untuk berbagi kemajuan dan memperoleh masukan dari mentor.

**Kolaborasi Antar Organisasi:** Bagi organisasi non-profit yang ingin menerapkan pelatihan serupa, kolaborasi antar organisasi dapat menjadi langkah strategis. Dengan bekerja sama, organisasi dapat saling berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan sumber daya, yang akan memperkaya program pelatihan dan meningkatkan keterlibatan peserta. Selain itu, jaringan kolaborasi ini juga dapat memperluas kesempatan bagi peserta untuk belajar dari lingkungan organisasi lain yang memiliki dinamika berbeda.

**Penyusunan Panduan Modul Pelatihan:** Mengembangkan panduan modul pelatihan yang komprehensif dapat menjadi langkah penting agar program ini dapat diterapkan di berbagai organisasi non-profit lainnya. Panduan ini dapat berisi metode pelatihan, studi kasus, serta materi praktis yang telah teruji. Panduan ini juga memungkinkan organisasi yang lebih kecil atau baru berkembang untuk mengimplementasikan pelatihan dengan lebih mudah dan terstruktur.

Dengan rekomendasi ini, program pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan, tidak hanya bagi organisasi non-profit yang mengikuti pelatihan, tetapi juga sebagai model pemberdayaan SDM bagi organisasi sejenis di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi BS, Aigbavboa CO. An Exploratory Factor Analysis for Conflict Resolution Methods among Construction Professionals. *Buildings*. 2022; 12(6):854. <https://doi.org/10.3390/buildings12060854>
- Aggrawal S, Magana AJ. Teamwork Conflict Management Training and Conflict Resolution Practice via Large Language Models. *Future Internet*. 2024; 16(5):177. <https://doi.org/10.3390/fi16050177>
- Cahyadi A, Marwa T, Hågen I, Siraj MN, Santati P, Poór J, Szabó K. Leadership Styles, High-Involvement Human Resource Management Practices, and Individual Employee Performance in Small and Medium Enterprises in the Digital Era. *Economies*. 2022; 10(7):162. <https://doi.org/10.3390/economies10070162>
- Cai M, Wang M, Cheng J. The Effect of Servant Leadership on Work Engagement: The Role of Employee Resilience and Organizational Support. *Behavioral Sciences*. 2024; 14(4):300. <https://doi.org/10.3390/bs14040300>
- Carpenter A. Conflict: The Missing Ingredient for Sustainability in Complex Partnerships. *Sustainability*. 2023; 15(5):4326. <https://doi.org/10.3390/su15054326>
- Ferdousi F, Abedin N. Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. *Sustainability*. 2023; 15(4):3703. <https://doi.org/10.3390/su15043703>
- Kim H-D, Cruz AB. Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(13):8189. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Kozioł-Nadolna K. The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*. 2020; 10(3):59. <https://doi.org/10.3390/admsci10030059>
- Linville JS, Onosu GO. Stories of Leadership: Leading with Empathy through the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*. 2023; 15(9):7708. <https://doi.org/10.3390/su15097708>
- Liu H, Ahmed SJ, Kakar AS, Durrani DK. Creative Performance and Conflict through the Lens of Humble Leadership: Testing a Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(6):483. <https://doi.org/10.3390/bs13060483>

- Omodan BI, Skosana C. Addressing Potential Conflict among University Students during Collaborative Tasks. *Education Sciences*. 2023; 13(12):1245. <https://doi.org/10.3390/educsci13121245>
- Ronquillo Y, Ellis VL, Toney-Butler TJ. Conflict Management. [Updated 2023 Jul 3]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2024 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470432/>
- Schulze JH, Pinkow F. Leadership for Organisational Adaptability: How Enabling Leaders Create Adaptive Space. *Administrative Sciences*. 2020; 10(3):37. <https://doi.org/10.3390/admsci10030037>
- Wang X, Song G, Ghannam R. Enhancing Teamwork and Collaboration: A Systematic Review of Algorithm-Supported Pedagogical Methods. *Education Sciences*. 2024; 14(6):675. <https://doi.org/10.3390/educsci14060675>
- Yin J, Qu M, Li M, Liao G. Team Leader's Conflict Management Style and Team Innovation Performance in Remote R&D Teams—With Team Climate Perspective. *Sustainability*. 2022; 14(17):10949. <https://doi.org/10.3390/su141710949>