

STRATEGI MEMBANGUN KOMUNIKASI EFEKTIF UNTUK MENGHADAPI KONFLIK ORGANISASI

**Annas Tasya Zarotu Jannah¹, Retista Tamammy², Muzayyanah Agustin³, Mu'allimin⁴
Universitas Islam Negeri Kyai Achmad Siddiq**

E-mail: zahratasya001@gmail.com¹, retistatammamy21@gmail.com²,
uzaausek1617@gmail.com³, mu'alimin@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak

Pada penelitian ini membahas mengenai perancangan sistem presensi menggunakan RFID, yang di rancang dengan melakukan implementasi metode pengembangan perangkat lunak model prototipe. Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Sistem presensi yang saat ini berjalan di di kampus masih menggunakan presensi fisik yang menggunakan media kertas, dimana dapat terjadi kerusakan data yang disebabkan oleh kesalahan manusia. Sistem presensi ini dirancang menggunakan mikrokontroler NodeMCU ESP8266 dan modul pembaca RFID sebagai peralatan presensi dan untuk website monitoring dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan HTML dengan basis data MySQL. Dengan prototipe presensi ini, mahasiswa yang akan mengikuti ujian di ruang kelas cukup menempelkan kartu RFID pada peralatan pembaca dan data kehadiran akan disimpan pada basis data dan ditampilkan secara realtime pada website monitoring. Dari hasil perancangan prototipe, di dapatkan bahwasanya peralatan presensi dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan pengguna. Sehingga dapat menjadi acuan untuk pengembangan sistem presensi yang dapat menggantikan sistem lama yang berjalan.

Kata Kunci — strategi, komunikasi, organisasi.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah bagian integral dari kehidupan manusia. Setiap kebutuhan sosial manusia dipenuhi melalui komunikasi. Sama halnya dengan awalnya sebuah organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Untuk mencegah konflik di dalam organisasi, orang-orang dari berbagai budaya, karakter, dan potensi yang berbeda berkomunikasi satu sama lain. Pada akhirnya, interaksi di antara anggota kelompok dalam setiap organisasi dapat menghasilkan harapan. Harapan-harapan ini akan menyebabkan setiap anggota kelompok memiliki peran tertentu yang harus mereka mainkan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Pada dasarnya, organisasi adalah tempat di mana berkumpul sejumlah orang untuk melakukan berbagai aktivitas tertentu secara teratur untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.(Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021)

Organisasi pada dasarnya adalah wadah atau tempat di mana sekumpulan orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap orang menjalankan peran, tugas, dan fungsinya masing-masing, serta kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Konflik dapat muncul saat orang-orang dalam organisasi berinteraksi satu sama lain selama aktivitasnya. Ketidaksepakatan selalu ada dalam kehidupan, termasuk dalam organisasi. Konflik adalah perselisihan antara dua orang yang memiliki tujuan, nilai, pemikiran, perasaan, dan perilaku yang berbeda yang menyebabkan perbedaan kebutuhan, keinginan, gagasan, dan kepentingan.(Nurhayati et al., 2022).

Konflik merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dalam sebuah organisasi. Banyak hal yang dapat memicu adanya konflik, seperti perbedaan pendapat, perebutan sumber daya dan lain sebagainya. Konflik yang tidak dikelola secara baik akan menimbulkan dampak

seperti menurunnya produktivitas, rusaknya citra organisasi dan lain-lain. Sehingga dalam hal ini kita memerlukan adanya strategi komunikasi yang efektif yang diharapkan dapat membangun pemahaman, meningkatkan kepercayaan, menemukan solusi dan mencegah konflik kedepannya.

Keteraturan telah menjadi sangat penting bagi masyarakat modern hingga mereka menyadari bahwa selain membutuhkan keteraturan untuk diri mereka sendiri, manusia juga perlu mengatur lingkungan sekitarnya, menjaga ketertiban, dan mengelola dan mengontrolnya melalui berbagai aktivitas yang disebut sebagai manajemen dan organisasi. Keteraturan dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa komunikasi berjalan dengan baik. Orang-orang tidak dapat bergerak dan bekerja sama dalam keteraturan tanpa berbicara. Dalam menjalankan peran mereka sebagai pengendali sumber daya manusia organisasi, pemimpin organisasi harus memiliki pemahaman yang kuat tentang komunikasi. Oleh karena itu, perlu bagi kita untuk memahami strategi komunikasi yang efektif dalam menangani konflik organisasi

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu studi pustaka atau studi literatur yang melibatkan pencarian sumber dengan menggunakan buku, jurnal dan literatur lainnya sebagai objek penelitian yang utama. Jenis penulisan yang digunakan berfokus pada hasil penulisan yang berkaitan dengan topik atau variabel penulisan. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan kurang lebih 20 jurnal nasional yang berasal dari google scholar dan publish or perish terkait dengan strategi komunikasi dalam menangani konflik organisasi. Kemudian, jurna-jurnal tersebut diseleksi kembali dan diambil yang paling relevan dengan penelitian ini. Jurnal yang telah terseleksi kemudian dianalisis dan dikaitkan dengan penelitian ini. Adapun kata kunci untuk menemukan artikel penelitian ini yaitu dengan memasukkan kata kunci *strategy, communication, organization*.

Pada penelitian yang menggunakan studi pustaka, didalamnya akan dihadapkan dengan eksplorasi mendalam terkait isu atau topik yang diteliti. Dalam penelitian ini melibatkan pencarian sumber-sumber melalui buku, jurnal, dan karya tulis lainnya yang memiliki relevansi dengan isu yang diteliti sehingga dapat menghasilkan penelitian dengan landasan yang kuat dan menghasilkan penelitian yang memiliki hasil mendalam serta komprehensif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah alat yang di gunakan manusia untuk berinteraksi satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi komunikasi berfungsi sebagai penghubung dan sumber inspirasi bagi setiap anggota untuk mendorong kemajuan berorganisasi (Mulawarman & Rosilawati, 2014). Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu komunikasi organisasi dapat dilihat sebagai “Proses mengumumkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi tetap berfungsi (Altamira Bunga & Rusfian, 2019).

Komunikasi organisasi adalah sistem yang kompleks yang terdiri dari komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal mencakup kepada anggota organisasi, seperti antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi internal juga mencakup komunikasi antara sesama anggota organisasi. Sementara itu komunikasi luar organisasi adalah komunikasi

yang dilakukan oleh orang-orang di dalam sebuah organisasi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam sebuah organisasi tidak terpecah dalam menjalankan organisasi hanya diam di tempat akan tetapi harus melestarikan serta memelihara sebuah organisasi lainnya maupun masyarakat sekitar untuk tetap melebarkan sayapnya dan dapat berfungsi dengan baik. Sebuah organisasi harus bisa mempertahankan silaturahmi dan mempererat suatu jaringan serta kerja sama dengan organisasi lainnya yang dimana organisasi tersebut bisa di kenal dengan semua masyarakat agar mendapatkan dukungan untuk terus bergerak mencapai sebuah tujuan yang telah di inginkan.

Suatu organisasi harus memiliki individu yang tangguh, loyalitas tanpa batas, manajemen yang jelas, aktif dan partisipatif. Morrison mengatakan bahwa tanpa adanya rekayasa sesuatu yang disebut sebagai komunikasi lambat laun akan muncul dan berkembang dalam sebuah organisasi agar komunikasi dapat menghasilkan nilai yang baik dan orang-orang yang berkualitas. Setiap organisasi harus memiliki seorang pemimpin maupun ketua yang bertanggung jawab atas kualitas yang di perlukan untuk membangun komunikasi yang baik.

Bagi seorang pemimpin harus mempelajari dan memahami bagaimana membuat sistem komunikasi yang efektif dan partisipatif dengan komunikasi yang aktif dan terstruktur. Dalam memulai komunikasi tidaklah mudah akan tetapi tidak terlalu sulit juga, karena setiap anggota organisasi memiliki karakter dan gagasan yang berbeda satu sama lain. Diantaranya adalah perbedaan karakter, keterampilan, wawasan dan lain sebagainya. Selain itu ada perbedaan peran dalam sebuah organisasi antara pemimpin dan (Purnomo, 2022).

Robbins mengatakan terdapat suatu fungsi didalam suatu organisasi penanaman etika anggota dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut: memberikan wawasan kepada para pegawai untuk mempermudah mereka dalam memutuskan suatu pilihan, apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawainya, sarana dalam mengungkapkan gagasan atau ide yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan saling memperkuat komunikasi agar selaras dengan semestinya dan tidak menimbulkan perpecahan didalamnya.

Bangun memperkuat pernyataan diatas dengan mengungkapkan fungsi komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut, (1) Fungsi informatif adalah setiap anggota dalam organisasi harus mendapatkan informasi yang akurat agar lebih jelas dalam menjalankan tugasnya, (2) Fungsi persuasif adalah bagi seorang yang memimpin di dalam suatu organisasi seorang pemimpin tidaklah cukup hanya mengandalkan kekuasaan semata tetapi seorang pemimpin haruslah persuasif kepada pegawainya dari pada harus menuntut kepada karyawannya atau membebani para karyawan, (3) Fungsi regulatif adalah yang berhubungan dengan peraturan yang harus di taati serta memberikan sanksi kepada para karyawannya yang tidak disiplin dan tidak menaati peraturan yang sudah di tetapkan, (4) Integratif adalah dua saluran yang paling formal yang dialami didalam sebuah organisasi diantaranya laporan kemajuan maupun kemunduran di dalam organisasi tersebut serta penerbitan yang dilaksanakan secara khusus.

Komunikasi organisasi menurut (Purnomo, 2022) memiliki beberapa karakteristik yaitu sebagai berikut: (1) mengedepankan norma dan aturan yang telah disepakati dan disetujui oleh para anggota, (2) komunikasi organisasi terprediksi, yang berarti terjadi proses kerja sama untuk membangun hubungan yang baik dengan tujuan organisasi, (3) tersusun dengan rapi dimana struktur yang berhubungan erat dengan otoritas yaitu kewenangan serta kekuasaan kepada seorang pemimpin. Komunikasi organisasi sebagian besar berfokus untuk membangun hubungan dan berinteraksi dengan orang-orang yang tertarik ikut serta di dalam maupun di luar anggota organisasi. Pada dasarnya anggota

organisasi tidak terlepas dari posisi mereka dalam struktur organisasi para anggota menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk berkomunikasi dengan sesama anggota.

B. Jenis Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi bergantung pada apa yang disampaikan. Setiap orang umumnya dapat berkomunikasi satu sama lain; ini berlaku tidak hanya untuk individu tetapi juga untuk makhluk sosial yang selalu membutuhkan komunikasi satu sama lain. Namun, tidak semua orang pandai berkomunikasi, jadi ada beberapa cara untuk menyampaikan informasi. (Pohan & Fitria, 2021) Berikut beberapa jenis komunikasi, diantaranya yaitu:

Komunikasi berdasarkan penyampaiannya

a. Komunikasi verbal

Komunikasi ini dapat disampaikan kepada komunikan dan komunikator dalam bentuk lisan. dan biasanya komunikasi dilakukan secara langsung face to face atau dapat melalui perantara media seperti telephone, media sosial, atau pun media yang lainnya (Mustofa et al., 2021). Contohnya yaitu dialog antar dua orang, komunikasi lewat telepon.

b. Komunikasi non verbal

Komunikasi nonverbal adalah pertukaran pesan dengan tidak menggunakan suaranya. Contohnya berupa naskah, foto, gambar.

Komunikasi berdasarkan ruang lingkup

a.) Komunikasi internal

Proses penyampaian pesan yang berlangsung antar anggota organisasi.

1) Komunikasi Vertikal

Dimensi komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas, adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

2) Komunikasi Horizontal

Dimensi komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. (Agustini & Purnaningsih, 2019)

b.) Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal merupakan sebuah aktivitas dari public relations sebagai upaya penghubung antara perusahaan atau lembaga kepada publiknya.

1) Komunikasi dari Organisasi kepada Khalayak.

Komunikasi yang disampaikan organisasi kepada khalayak di luar organisasi.

2) Komunikasi dari Khalayak kepada Organisasi.

Komunikasi ini merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi kepada khalayak di luar organisasi. (Kurniasih, 2021).

C. Konflik Organisasi

Istilah "konflik" mengacu pada perbedaan pendapat yang berbeda, yang termasuk membantah, mendebat, dan berselisih tentang kepentingan dalam suatu organisasi. Anggota organisasi yang memiliki perbedaan akan mempertahankan prinsipnya sendiri. Mereka akan mencoba menjelaskan nilai dan pandangan mereka. Konflik menjadi lebih mungkin terjadi jika perspektif seseorang tidak didengar, tidak dihargai, atau bahkan disepelekan oleh anggota organisasinya. Konflik ini akan mempengaruhi aktivitas dan kegiatan organisasi secara keseluruhan, sehingga produktivitas setiap anggota organisasi akan menurun dan, akibatnya, mereka akan melakukan kesalahan fatal (Tanur et al., 2023)

Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan

bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. (Mu'afifah et al., 2022)

Ada beberapa jenis konflik yang umum dan sering muncul dalam suatu organisasi antara lain:

1. *Task Conflict* (Konflik Tugas)

Terjadi karena individu dalam organisasi menjalankan peran yang tidak sesuai dengan status yang diikuti keahlian, pengetahuan, pendidikan, dan ketrampilan. Konflik ini, menekankan pada pekerjaan tugas, isinya lebih rasional, impersonal serta kurang mengedepankan emosional. Konflik tugas dapat bersifat konstruktif karena dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

2. *Relationship Conflict* (Konflik Hubungan)

Terjadi ketika hubungan antarpersonal dalam organisasi terganggu. Konflik ini timbul karena kepribadian yang berbeda, ketidaksepakatan antara anggota tim tentang masalah interpersonal, serta norma, ataupun nilai.

3. *Process Conflict* (Konflik Proses)

Konflik tentang bagaimana pekerjaan dilakukan. Konflik proses terjadi saat anggota tim tidak sependapat mengenai prosedur yang mengatur bagaimana tim mencapai tujuan organisasi. (Nurhayati et al., 2022).

Adanya suatu konflik, menimbulkan dampak positif dan negatif bagi suatu organisasi, berikut diantaranya yaitu:

Dampak positif

- a. Organisasi menjadi lebih dinamis
- b. Sebagai pengalaman berharga
- c. Pimpinan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan
- d. Melahirkan pribadi yang kreatif, kritis, dan inovatif
- e. Menumbuhkan sikap toleransi

Dampak negatif

- a. Komunikasi organisasi terhambat
- b. Kerjasama organisasi menjadi terhalang
- c. Aktivitas produksi dan distribusi terganggu
- d. Memunculkan saling curiga, salah paham, dan intrik
- e. Individu yang berkonflik merasakan cemas, stres, apatis, dan frustrasi
- f. Stres yang berkepanjangan menyebabkan orang yang sedang berkonflik akan menarik diri dari pergaulan dan lalai dari pekerjaan. (Muqdamien, 2020)

D. Strategi Komunikasi Efektif Dalam Organisasi

Komunikasi dalam suatu organisasi itu sangatlah penting adanya, karena dengan begitu maka dapat menciptakan suatu kepercayaan dan hubungan yang baik antar anggota dengan sesama anggota ataupun dengan pemimpin organisasi. (Musdhalifa & Syaifudin, 2023) Untuk mencapai komunikasi yang efektif, komunikator harus dapat mengatur informasi ke tiga arah: ke bawah, ke atas, kesamping, atau mendatar. Setiap individu atau kelompok dalam organisasi harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu atau kelompok lain. Komunikator harus meminta tanggapan dari orang lain.

Strategi ini terdiri dari perencanaan komunikasi, yang mencakup penyampaian pesan melalui komunikasi, bentuk pesan, dan media yang digunakan untuk menyampaikan pesan agar tujuan komunikasi dapat dicapai dan dipahami. Untuk menerapkan strategi komunikasi yang efektif dalam organisasi pendidikan, idealnya memperhatikan cara berkomunikasi dengan baik dan melakukan beberapa hal yang dapat menciptakan komunikasi dalam organisasi yang berhasil. Menurut Suyatno, hal-hal yang perlu dilakukan untuk menciptakan strategi komunikasi organisasi, antara lain:

- (1) mengenali karakteristik komunikan,

- (2) menentukan tujuan,
- (3) melakukan prinsip dasar komunikasi,
- (4) memiliki attitude, attention, dan action,
- (5) berkomunikasi dengan baik,
- (6) terbuka dan professional,
- (7) terstruktur dan Bersemangat,
- (8) melibatkan anggota,
- (9) mengubah suasana komunikasi,
- (10) pengawasan dan evaluasi.

Menurut analisis data dari penelitian yang dilakukan oleh Asri dengan judul penelitian “Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI” yang menyebutkan bahwa strategi komunikasi yang digunakan yaitu dengan cara memastikan komunikasi mengerti dengan informasi yang diterima, membina penerimaan pesan, tindakan yang dimotivasi dan juga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Dalam penelitian lain yang ditulis oleh Nurhayati dengan judul “Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi”, menyebutkan bahwa strategi yang cukup efektif digunakan oleh pimpinan dalam mengatasi konflik yaitu dengan menerapkan REACH (Respect, Emphaty, Audible, Clarity, Humble).

Pada penelitian lain yang ditulis oleh Suhartono dan Wardayani dengan judul penelitian “Strategi Dan Efektifitas Komunikasi Organisasi Dalam Mengatasi Konflik Kerja di Lingkungan Humas Pemko Medan”, menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif akan menentukan kualitas hasil serta proses pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya, jika individu tidak dapat meminimalisir konflik yang terjadi dalam suatu organisasi, maka akan dapat memberikan dampak buruk seperti rasa ketidaknyamanan dan penurunan motivasi kerja dari setiap anggota organisasi tersebut. Individu yang paham manajemen organisasi, memiliki peran dalam mengurangi dan menyelesaikan konflik yang terjadi di internal organisasi. Dan dengan mempertahankan komunikasi yang efektif, akan dapat mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi

Berdasarkan strategi komunikasi yang efektif dalam organisasi, dapat disimpulkan bahwa kunci keberhasilan komunikasi terletak pada kemampuan komunikator untuk memahami situasi dan kondisi para komunikan. Dengan memahami situasi dan kondisi para komunikan, komunikator dapat menentukan komunikasi secara terarah berdasarkan prinsip dasar komunikasi, seperti sikap, perhatian terhadap para komunikan, terbuka, variatif, profesional, semangat, memperbaiki, dan memperbaiki

4. KESIMPULAN

Komunikasi adalah alat yang di gunakan manusia untuk berinteraksi satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi yang berfungsi sebagai penghubung dan sumber inspirasi bagi setiap anggota untuk mendorong kemajuan berorganisasi. Konflik dapat diartikan sebagai ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama. Kunci keberhasilan komunikasi terletak pada kemampuan komunikator untuk memahami situasi dan kondisi para komunikan. Dengan memahami situasi dan kondisi para komunikan, komunikator dapat menentukan komunikasi secara terarah berdasarkan prinsip dasar komunikasi, seperti sikap, perhatian terhadap para komunikan, terbuka, variatif, profesional, semangat, memperbaiki, dan memperbaiki.

REFERENCES

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108.
- Altamira Bunga, M., & Rusfian, E. (2019). Jurnal Sosial Humaniora Terapan Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Nilai Budaya Organisasi I ' Ve Care Pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(1).
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ri. *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285.
- Asriadi. (2020). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Jaya, S. (2021). Strategi Membangun Komunikasi yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(2), 20–36.
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- Lubis, F. H., Pahlevi Hidayat, F., & Hardiyanto, S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi PK IMM FISIP UMSU Dalam Melaksanakan Program Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 1039–1045.
- Mu'afifah, Nabilla, E. A., Romadhoni, R. I., Hidayat, M. F. A., & Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus : Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember). *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(3).
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5(1), 31. <https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>
- Muqdamien, B. (2020). Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 1–10. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Musdhalifa, D., & Syaifudin, M. (2023). Persepsi Dan Komunikasi Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2(1), 69–83. <https://doi.org/10.53398/ja.v2i1.298>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., & Meilani, F. (2021). Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Pustakawan Dan Pemustaka Dalam Perspektif Komunikasi Islam. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 12(1), 22–36. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v12i1.510>
- Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O. (2022). Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi. *Metacommunication; Journal of Communication Studies*, 7(1), 84. <https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>
- Parianto, & Marisa, S. (2022). Komunikasi Verbal dan Non Berbal dalam Pembelajaran. *Journal Analytica Islamica*, 11(2), 402–416. <https://doi.org/10.30829/jai.v11i2.14123>
- Pohan, D. D., & Fitriana, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3), 45–79. <https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>
- Purnomo, S. (2022). Peranan Penting Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Organisasi. *ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(01), 34–42. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/arkana/article/view/2746>
- Suhartono, A., & Wardayani, W. (2022). Strategi Dan Efektifitas Komunikasi Organisasi Dalam Mengatasi Konflik Kerja Di Lingkungan Humas Pemko Medan. *JAKA (Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Auditing)*, 3(2), 223–231. <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/jaka/article/view/8836%0Ahttps://publikasi.dinus.ac.id/index.php/jaka/article/download/8836/3820>
- Tanur, D., Razita, M. N., & Rangratu, O. (2023). Manajemen konflik dan upaya penanggulangan konflik dalam organisasi pendidikan di sekolah. *Inpirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 1–23.
- Wulan, D. J., Mustoip, S., & Hidayati, N. (2023). Strategi Komunikasi Dalam Pembentukan Organisasi Komite Sekolah di TK Negeri Sendang Kabupaten Cirebon. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 177–195.