

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., M.M. – Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHT.
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA. – Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP.

litrus.

Konflik dan Kolaborasi

Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial,
dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern



Editor:

Prof. Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA. – Dr. Yenni Fayanni, S.E., M.Ak., PIA.
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak. – Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.
Dr. Suharto, M.M. – Umar Burhan, S.E., M.M. – Mochammad Syafii, S.E., M.M.
Bustanul Ulum, S.E., M.Akt.

Konflik dan Kolaborasi

Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial,
dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., M.M. – Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHT.
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA. – Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP.

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA. – Dr. Yenni Fayanni, S.E., M.Ak., PIA.
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak. – Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.
Dr. Suharto, M.M. – Umar Burhan, S.E., M.M. – Mochammad Syafii, S.E., M.M.
Bustanul Ulum, S.E., M.Akt.

**KONFLIK DAN KOLABORASI: MENAVIGASI ISU LINGKUNGAN, SOSIAL,
DAN TATA KELOLA DALAM ORGANISASI MODERN**

Penulis : Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., M.M.
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHt.
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA.
Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP.

Editor : Prof. Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA.
Dr. Yenni Fayanni, S.E., M.Ak., PIA.
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak.
Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.
Dr. Suharto, M.M.
Umar Burhan, S.E., M.M.
Mochammad Syafii, S.E., M.M.
Bustanul Ulum, S.E., M.Akt.

ISBN : 978-623-127-632-2

E-ISBN : 978-623-127-633-9

Copyright © Januari 2026

Ukuran: 15.5 cm x 23 cm; Hal: viii + 130

Isi merupakan tanggung jawab penulis.

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Desainer sampul : Noufal Fahriza

Penata isi : Noufal Fahriza

Cetakan I, Januari 2026

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV. Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku referensi berjudul Konflik dan Kolaborasi: Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern dapat hadir sebagai salah satu kontribusi dalam memperkaya khazanah literatur dan pengetahuan di bidang manajemen organisasi. Buku ini disusun sebagai respons atas dinamika yang semakin kompleks dalam pengelolaan organisasi modern, di mana isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (*Environmental, Social, and Governance/ESG*) kini menempati posisi sentral dalam penentuan arah dan strategi organisasi.

Perkembangan zaman yang ditandai oleh globalisasi, digitalisasi, serta perubahan regulasi dan meningkatnya tuntutan publik, mendorong organisasi untuk tidak lagi sekadar berorientasi pada pencapaian tujuan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari setiap aktivitas yang dijalankan. Dalam konteks inilah, konflik dan kolaborasi menjadi dua sisi mata uang yang tidak terpisahkan. Konflik kerap muncul sebagai akibat perbedaan kepentingan, nilai, dan persepsi antar pemangku kepentingan, baik di dalam maupun di luar organisasi. Namun demikian, kolaborasi justru menjadi kunci utama untuk menemukan solusi inovatif, membangun sinergi, dan menciptakan keberlanjutan organisasi di tengah tantangan multidimensi yang dihadapi.

Buku ini hadir untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme terjadinya konflik dalam pengelolaan isu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Berbagai pendekatan teoritis dan praktik manajemen konflik dibahas secara mendalam, mulai dari identifikasi sumber konflik, strategi resolusi,

hingga transformasi konflik menjadi peluang kolaborasi. Selain itu, buku ini juga menyoroti pentingnya tata kelola yang transparan, akuntabel, dan partisipatif sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang adaptif dan resilien.

Di era modern saat ini, organisasi dihadapkan pada ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi akan integritas, tanggung jawab sosial, serta kepedulian terhadap keberlanjutan lingkungan. Oleh karena itu, kemampuan dalam menavigasi konflik dan membangun kolaborasi menjadi kompetensi strategis yang wajib dimiliki setiap pemimpin dan pengelola organisasi. Buku referensi ini menawarkan perspektif interdisipliner, menggabungkan teori-teori mutakhir, hasil riset empiris, dan studi kasus aktual yang relevan dengan konteks Indonesia maupun global.

Akhir kata, penulis berharap kehadiran buku ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, serta pemangku kepentingan lainnya dalam memperdalam wawasan dan meningkatkan kapasitas pengelolaan konflik serta kolaborasi di organisasi modern. Semoga buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan referensi penting dalam upaya membangun organisasi yang berkelanjutan, beretika, dan mampu memberikan manfaat optimal bagi masyarakat luas.

Surabaya, January 2026

Dr. Indra Prasetyo, S.P., M.M.



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Ringkasan	1

BAB 1

PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang	3
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penulisan Buku Referensi	8
D. Manfaat Penulisan Buku Referensi	10

BAB 2

LANDASAN TEORI	15
A. Teori Konflik dalam Organisasi	15
B. Teori Kolaborasi dan Sinergi	17
C. Kerangka Konseptual <i>ESG (Environmental, Social, and Governance)</i>	20
D. Prinsip Tata Kelola Organisasi Modern	23
E. Peran Digitalisasi dan Globalisasi dalam Manajemen Konflik dan Kolaborasi	25

BAB 3

DINAMIKA KONFLIK ORGANISASI	29
A. Sumber dan Jenis Konflik dalam Organisasi	29
B. Siklus dan Dampak Konflik	32
C. Konflik Internal vs Konflik Eksternal	34
D. Studi Kasus Konflik pada Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola	37

BAB 4

STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK..... 41

- A. Identifikasi dan Analisis Konflik 41
- B. Strategi Pencegahan Konflik 43
- C. Resolusi dan Transformasi Konflik..... 46
- D. Peran Komunikasi Efektif dan Transparansi..... 48
- E. Mediasi dan Negosiasi dalam Konflik Organisasi..... 50

BAB 5

TATA KELOLA YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) 53

- A. Prinsip-Prinsip Tata Kelola Organisasi 53
- B. Transparansi, Akuntabilitas, Partisipasi, dan Inklusivitas.. 56
- C. Integrasi ESG dalam Tata Kelola 59
- D. Studi Kasus Implementasi Good Governance 62

BAB 6

KOLABORASI DALAM ORGANISASI MODERN 67

- A. Makna dan Pentingnya Kolaborasi..... 67
- B. Model-Model Kolaborasi Lintas Sektor dan Industri..... 70
- C. Faktor Penentu Keberhasilan Kolaborasi..... 72
- D. Studi Kasus Kolaborasi untuk Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola 75

BAB 7

KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN TRANSFORMASI DIGITAL..... 79

- A. Kepemimpinan Visioner, Etis, dan Adaptif..... 79
- B. Pengembangan Budaya Organisasi yang Inklusif..... 82
- C. Peran Teknologi Digital dalam Mendukung Kolaborasi.... 85
- D. Pengembangan Kapasitas SDM dalam Era ESG dan Digitalisasi 87

BAB 8

REKOMENDASI PRAKTIS DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN 91

- A. Rekomendasi untuk Praktik Organisasi 91
- B. Rekomendasi untuk Pengambil Kebijakan
dan Regulator 94
- C. Pengembangan Program Pelatihan dan Pendidikan 97
- D. Inovasi Teknologi untuk Mendukung Kolaborasi dan
Tata Kelola..... 99
- E. Tantangan dan Arah Penelitian Selanjutnya 102

BAB 9

PENUTUP 107

- A. Kesimpulan 107
- B. Saran..... 110

Daftar Pustaka..... 113

Biodata Penulis..... 125

Hasil Plagiarm Turnitin 129

**"Nikmatilah Hal-Hal Kecil, Karena Suatu
Hari Nanti Kamu Akan Menyadari Bahwa
Hal-Hal Kecil Itu Adalah Hal-Hal Besar."**

Robert Brault



RINGKASAN

Buku Konflik dan Kolaborasi: Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern membahas tantangan serta peluang yang dihadapi organisasi dalam mengelola dinamika internal dan eksternal di tengah semakin berkembangnya isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (*ESG*). Buku ini menyoroti pentingnya pemahaman yang komprehensif serta strategi adaptif dalam merespons perubahan globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap akuntabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Pada bab awal, buku ini menguraikan dasar-dasar teori konflik organisasi, meliputi sumber, tipe, dan siklus konflik yang kerap muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, maupun persepsi antar pemangku kepentingan. Konflik dipandang tidak semata-mata sebagai ancaman, melainkan juga sebagai peluang untuk inovasi dan perbaikan organisasi. Selanjutnya, buku ini mengeksplorasi berbagai strategi manajemen konflik, mulai dari pencegahan hingga resolusi, serta menekankan pentingnya komunikasi efektif dan transparansi sebagai fondasi dalam membangun kepercayaan dan kerja sama.

Bagian berikutnya mengulas pentingnya tata kelola yang baik (*good governance*) dalam merespons dinamika isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (*ESG*). Pembahasan difokuskan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan inklusivitas, yang kini menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja organisasi modern di mata para pemangku kepentingan. Penulis menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai tata kelola yang baik ke dalam budaya kerja akan lebih siap menghadapi tantangan serta risiko dari lingkungan internal maupun eksternal.

Selain konflik, buku ini juga memberikan perhatian besar pada aspek kolaborasi. Kolaborasi dipandang sebagai kunci utama untuk mencapai solusi inovatif dan keberlanjutan organisasi. Penulis menganalisis berbagai model kolaborasi antar organisasi, baik lintas sektor, industri, maupun lintas negara, untuk menghadapi isu-isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (*ESG*) yang bersifat multidimensi dan saling terkait. Studi kasus dari berbagai organisasi di Indonesia maupun mancanegara memperkaya pemahaman pembaca tentang praktik kolaborasi yang efektif, termasuk tantangan, hambatan, dan faktor penentu keberhasilan.

Buku ini juga menyoroti pentingnya kepemimpinan yang visioner, etis, dan adaptif dalam menavigasi perubahan. Para pemimpin dituntut untuk mampu mengelola konflik secara konstruktif, memfasilitasi dialog terbuka, serta membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Penulis turut menekankan perlunya pengembangan kapasitas sumber daya manusia organisasi, khususnya dalam meningkatkan literasi isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (*ESG*), keterampilan komunikasi lintas budaya, serta pemahaman teknologi digital guna mendukung transformasi organisasi.

Pada bagian akhir, buku ini menawarkan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan efektivitas dalam mengelola konflik dan membangun kolaborasi berkelanjutan. Rekomendasi tersebut meliputi pembaruan kebijakan internal, penguatan sistem tata kelola, pengembangan program pelatihan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung transparansi dan kolaborasi.

Secara keseluruhan, buku ini menjadi referensi penting bagi mahasiswa, peneliti, praktisi, dan pengambil kebijakan di bidang manajemen organisasi, kepemimpinan, serta pengelolaan isu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Melalui pendekatan interdisipliner, buku ini memberikan wawasan mendalam dan solusi aplikatif untuk membangun organisasi yang adaptif, berkelanjutan, dan berdaya saing di era modern.



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era bisnis yang kian dinamis, kapasitas organisasi untuk beradaptasi melalui inovasi manajerial dan transformasi digital menjadi sangat penting demi menjaga kelangsungan operasional. Perkembangan teknologi yang begitu cepat, ketidakpastian ekonomi global, serta fluktuasi pasar menimbulkan tekanan kuat agar organisasi menyusun strategi manajemen perubahan yang sistematis dan terstruktur untuk tetap kompetitif (Atryana, 2024; Syafi'i et al., 2023). Strategi semacam ini mencakup perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, serta evaluasi berkelanjutan demi memastikan respons yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Selain itu, organisasi yang sukses adalah yang mampu secara proaktif mengelola konflik dan membangun kolaborasi internal. Manajemen konflik yang efektif tidak hanya meredam ketegangan atau perbedaan persepsi antaranggota, tetapi juga mendorong pemanfaatan konflik sebagai peluang untuk perbaikan dan inovasi (Kamaludin, 2022). Dalam konteks ini, konflik produktif bisa mengungkapkan ide baru, mengasah strategi alternatif, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Sementara itu, kolaborasi yang kokoh memperkuat hubungan interpersonal dalam

tim, memperlancar aliran informasi, serta memfasilitasi pencapaian target organisasi secara lebih efisien (Dewi et al., 2024).

Unsur-unsur penting seperti sumber daya manusia, modal, teknologi, dan komunikasi harus saling bersinergi agar organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Kamaludin, 2022). Sumber daya manusia yang kompeten menjadi fondasi utama; tanpa keahlian dan motivasi yang memadai, inisiatif inovasi dan transformasi digital tidak akan berjalan optimal. Modal, baik finansial maupun non-finansial, menyediakan pijakan untuk investasi dalam infrastruktur digital dan pelatihan. Teknologi, sebagai katalis perubahan, mempercepat proses, meningkatkan akurasi, serta memungkinkan pengembangan produk dan layanan baru. Komunikasi internal dan eksternal yang efektif menjamin koordinasi yang baik serta memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan.

Adopsi teknologi mutakhir telah terbukti mendukung tujuan keberlanjutan dan efisiensi operasional, sekaligus meningkatkan citra merek dan kepuasan pelanggan (Syafi'i et al., 2023). Misalnya, penggunaan sistem manajemen berbasis cloud dan otomatisasi proses operasional membantu penghematan biaya, percepatan layanan, dan pengurangan kesalahan. Selain itu, penerapan analisis data besar (*big data analytics*) memungkinkan organisasi memahami perilaku pelanggan lebih mendalam, merespons tren pasar secara real time, serta mengembangkan produk yang lebih relevan dengan kebutuhan konsumen.

Keberhasilan organisasi juga sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan berbagai aspek strategis untuk mendorong inovasi dan efisiensi operasional (Syafi'i et al., 2023). Manajemen yang visioner mampu menyelaraskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, merumuskan kebijakan yang adaptif, serta mengalokasikan sumber daya secara optimal. Dalam hal ini, perencanaan yang cermat, koordinasi lintas fungsi, serta pembagian tugas yang jelas menjadi prasyarat untuk mencapai hasil yang maksimal (Hikmah et al., 2025.). Melalui struktur organisasi yang

LANDASAN TEORI

A. Teori Konflik dalam Organisasi

Konflik merupakan fenomena inheren dalam organisasi modern yang tidak dapat dihindari, mengingat organisasi terdiri atas individu-individu dengan latar belakang, nilai, kepentingan, dan tujuan yang beragam (Mu'tafi, 2020). Konflik dapat timbul dari berbagai sumber, seperti perbedaan kepentingan, nilai-nilai, persepsi, maupun akibat keterbatasan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks organisasi, konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, karena berpotensi menimbulkan ketegangan, menurunkan produktivitas, hingga menghambat pencapaian tujuan bersama (Dewi et al., 2024). Namun demikian, literatur manajemen kontemporer menekankan bahwa konflik yang dikelola secara efektif justru dapat menjadi katalisator inovasi, kreativitas, dan peningkatan kinerja organisasi (Fauzy & Kusdinar, 2020; Syafi'i et al., 2023).

Konflik dalam organisasi dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe, di antaranya konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses (Jehn & Bendersky, 2003). Konflik tugas muncul akibat perbedaan pendapat mengenai isi pekerjaan atau tujuan yang hendak dicapai, sementara konflik hubungan biasanya berakar dari ketidaksesuaian karakter, nilai, atau gaya komunikasi antarindividu. Adapun konflik proses terkait dengan bagaimana suatu pekerjaan seharusnya dilakukan

atau sumber daya didistribusikan. Penelitian menunjukkan bahwa konflik tugas yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan mendorong inovasi, sedangkan konflik hubungan yang tidak terselesaikan cenderung menurunkan moral dan komitmen anggota tim (Jehn & Bendersky, 2003; Dewi et al., 2024).

Organisasi, sebagai wadah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, membutuhkan sistem pengelolaan konflik yang efektif untuk menjaga efektivitas operasional dan manajemen yang baik (Fauzy & Kusdinar, 2020; Rahmawati et al., 2024). Pengelolaan konflik yang tepat tidak hanya berfungsi untuk meredakan ketegangan, tetapi juga mampu mengubah perbedaan menjadi sumber kekuatan baru melalui kolaborasi, pembelajaran, dan inovasi (Kamaludin, 2022; Putri & Prasetyo, 2022). Hal ini menjadi sangat relevan di era digital dan globalisasi, di mana organisasi semakin dihadapkan pada tuntutan perubahan yang cepat dan kompleksitas lingkungan bisnis yang tinggi (Syafi'i et al., 2023).

Strategi pengelolaan konflik dalam organisasi melibatkan beberapa pendekatan, mulai dari pencegahan, deteksi dini, hingga resolusi. Pencegahan konflik dapat dilakukan melalui pembangunan budaya organisasi yang inklusif dan transparan, penguatan komunikasi terbuka, serta pelatihan manajemen emosi bagi anggota organisasi (Linawati, 2017; Hassan et al., 2022). Deteksi dini konflik penting untuk mengidentifikasi potensi masalah sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Dalam hal ini, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memainkan peran penting dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif dan mempercepat penyelesaian konflik (Syafi'i et al., 2023).

Berbagai model resolusi konflik telah dikembangkan, antara lain negosiasi, mediasi, arbitrase, dan fasilitasi. Negosiasi merupakan proses interaktif di mana pihak-pihak yang terlibat berusaha mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediasi dan arbitrase melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau pemutus.

DINAMIKA KONFLIK ORGANISASI

A. Sumber dan Jenis Konflik dalam Organisasi

Konflik merupakan fenomena yang tak terelakkan dalam dinamika organisasi modern. Berbagai faktor dapat menjadi pemicu konflik, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu sumber utama konflik dalam organisasi adalah perbedaan motivasi individu. Setiap anggota organisasi memiliki latar belakang, kepentingan, dan tujuan yang berbeda, sehingga sering kali muncul perbedaan dalam cara memahami serta menanggapi situasi kerja (Kamaludin, 2022). Perbedaan ini dapat berdampak pada tingkat motivasi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidaksepahaman bahkan perselisihan di antara anggota tim. Selain motivasi, perbedaan tujuan antar individu atau divisi juga menjadi faktor penting yang dapat memicu konflik. Setiap unit kerja dalam organisasi biasanya memiliki target dan prioritas tersendiri, yang tidak selalu sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketidaksinkronan antara tujuan individu, kelompok, dan organisasi dapat menyebabkan terjadinya konflik kepentingan, terlebih bila tidak ada koordinasi dan komunikasi yang baik antara divisi

(Kamaludin, 2022). Dalam banyak kasus, kebijakan perusahaan yang tidak konsisten atau terlalu sentralistik juga memperbesar potensi konflik antarbagian dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor internal, konflik juga dapat muncul akibat adanya asimetri informasi antara prinsipal (pemegang saham) dan agen (manajemen) yang dikenal sebagai masalah keagenan. Manajer sering kali memiliki akses lebih luas terhadap informasi strategis perusahaan dibandingkan pemegang saham atau pihak eksternal lainnya (Kurniawan & Mahardika, 2021; Sigalingging et al., 2025). Ketimpangan informasi ini dapat menimbulkan kecurigaan dan ketidakpercayaan, sehingga berpotensi memicu konflik terkait pengambilan keputusan, penggunaan sumber daya, dan pembagian keuntungan. Untuk meminimalkan masalah keagenan, perusahaan harus meningkatkan transparansi, memperkuat sistem pengawasan, dan memastikan adanya keselarasan tujuan antara manajemen dan pemilik modal (Pahira & Rinaldy, 2023).

Faktor budaya dan nilai yang berbeda di antara anggota organisasi juga menjadi sumber konflik potensial yang signifikan. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi semakin multikultural dan multietnis sehingga perbedaan nilai, norma, serta gaya komunikasi sering kali muncul di lingkungan kerja (Idrus et al., 2023). Bila tidak dikelola dengan baik, perbedaan budaya dapat menyebabkan kesalahpahaman, diskriminasi, atau eksklusi sosial di antara anggota tim. Oleh sebab itu, kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang mempromosikan inklusivitas, penghargaan terhadap keragaman, dan toleransi menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Sewang et al., 2024).

Konflik kepentingan juga sering kali muncul karena adanya perbedaan motivasi individu dalam menjalankan tugas, serta kebijakan yang berbeda antar divisi yang berpotensi menimbulkan persaingan tidak sehat (Kamaludin, 2022). Misalnya, divisi pemasaran mungkin lebih fokus pada pertumbuhan penjualan tanpa memperhatikan kapasitas produksi, sementara divisi produksi

STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK

A. Identifikasi dan Analisis Konflik

Setelah memahami ragam konflik internal dan eksternal beserta dampaknya terhadap organisasi, sebagaimana telah dijelaskan pada Bab 3, langkah krusial pertama dalam strategi manajemen konflik adalah melakukan identifikasi dini dan analisis mendalam terhadap konflik yang muncul. Identifikasi dan analisis yang tepat waktu memungkinkan organisasi mengenali akar permasalahan secara sistematis, sehingga dapat mencegah eskalasi konflik yang dapat merugikan kinerja organisasi (Pangaribua et al., 2025). Proses ini menjadi fondasi penting, sebab konflik yang tidak segera teridentifikasi berpotensi berkembang menjadi lebih kompleks, sulit dikendalikan, dan memberikan dampak negatif yang meluas. Identifikasi konflik dilakukan melalui pengamatan terhadap berbagai indikator awal yang sering kali tampak dalam keseharian organisasi. Indikator tersebut meliputi munculnya miskomunikasi, ketidakjelasan peran, perebutan sumber daya, serta ketidakseimbangan kekuasaan antar bagian (Asih et al., 2018; Pangaribua et al., 2025). Misalnya, adanya tumpang tindih wewenang atau kesenjangan distribusi tugas dapat menjadi sinyal awal terjadinya konflik internal. Selain itu, ketidakpuasan terhadap sistem

penghargaan atau akses terhadap sumber daya juga dapat memicu perselisihan antar individu maupun kelompok dalam organisasi.

Setelah konflik teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor penyebab konflik, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Analisis konflik mencakup pemetaan aktor dan kepentingan yang terlibat, baik di dalam maupun di luar organisasi. Faktor internal dapat berupa perbedaan motivasi, nilai, ataupun tujuan, sedangkan faktor eksternal biasanya berkaitan dengan tekanan lingkungan, perubahan regulasi, atau dinamika pasar yang menuntut penyesuaian strategi organisasi (Pramono & Munandar, 2020). Pendekatan analisis konflik juga mencakup evaluasi dimensi konflik—seperti dimensi struktural, prosedural, hingga situasional—untuk menentukan strategi penanganan yang optimal. Dimensi struktural mengacu pada aspek formal organisasi, seperti struktur hierarki, sistem otoritas, dan tata kelola internal. Konflik struktural, misalnya, dapat diatasi dengan revisi prosedur kerja atau restrukturisasi organisasi bila diperlukan (Damanik et al., 2013). Sementara itu, dimensi prosedural menyoroti kejelasan aturan, prosedur, dan mekanisme pengambilan keputusan yang berlaku dalam organisasi. Ketidakjelasan atau ketidakadilan prosedur kerap menjadi penyebab munculnya konflik yang melibatkan banyak pihak. Analisis dimensi situasional, di sisi lain, melibatkan pemetaan kondisi atau konteks spesifik terjadinya konflik, seperti situasi krisis, perubahan teknologi, atau tekanan eksternal lainnya.

Dengan analisis yang komprehensif, organisasi dapat menentukan langkah-langkah penanganan yang tepat, mulai dari penerapan prosedur baku sanksi, pemetaan ulang peran, hingga pengembangan mekanisme mediasi dan negosiasi. Misalnya, konflik akibat miskomunikasi dapat diselesaikan melalui pelatihan komunikasi atau pembentukan forum dialog rutin. Sementara konflik akibat perubahan regulasi eksternal menuntut organisasi melakukan adaptasi kebijakan dan memperkuat jejaring dengan pemangku

TATA KELOLA YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE)

A. Prinsip-Prinsip Tata Kelola Organisasi

Dalam konteks organisasi modern, penerapan prinsip-prinsip tata kelola—yakni transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan inklusivitas—merupakan fondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang stabil, adil, dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya meredam potensi konflik dengan memperjelas peran dan tanggung jawab melalui komunikasi yang efektif, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang tangguh dalam koordinasi sumber daya manusia, modal, dan teknologi. Dengan demikian, tata kelola yang baik mampu mentransformasikan tantangan konflik menjadi peluang pengembangan.

1. Transparansi: Pondasi Keterbukaan dan Kepercayaan

Transparansi berarti menyediakan informasi yang relevan secara terbuka kepada seluruh pemangku kepentingan. Dalam praktiknya, ini mencakup publikasi notulen rapat, laporan keuangan, serta prosedur evaluasi kinerja yang mudah diakses. Dengan demikian, anggota organisasi memperoleh pemahaman yang jelas tentang proses pengambilan keputusan dan arah kebijakan. Kondisi ini menekan munculnya asumsi keliru

dan spekulasi yang sering menjadi pemicu konflik. Selain itu, keterbukaan informasi menumbuhkan rasa kepercayaan di antara anggota organisasi, karena mereka merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses pengelolaan organisasi (Alfayerds & Setiawan, 2021).

2. Akuntabilitas: Jaminan Tanggung Jawab dan Integritas

Akuntabilitas adalah kewajiban setiap individu atau unit dalam organisasi untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang diambil. Mekanisme pelaporan yang transparan, evaluasi berkala, dan sanksi atau penghargaan yang jelas adalah bentuk konkret penerapannya. Dengan akuntabilitas yang kuat, setiap pihak menyadari bahwa tindakan mereka akan dievaluasi berdasarkan standar dan ketentuan yang telah disepakati bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan, tetapi juga menumbuhkan perilaku etis dan profesional. Pada akhirnya, akuntabilitas menjadi penghalang utama terhadap potensi konflik yang timbul akibat ketidakadilan atau ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas dan distribusi sumber daya (Siregar & Usriyah, 2021).

3. Partisipasi: Membangun Kolaborasi dan Rasa Kepemilikan

Partisipasi mendorong keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan membuka ruang dialog—baik melalui forum diskusi, survei internal, maupun tim lintas fungsi—organisasi akan mendapatkan beragam perspektif yang lebih representatif. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan keputusan yang lebih inklusif, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Ketika suara anggota organisasi didengar dan dihargai, resistensi terhadap perubahan berkurang dan komitmen terhadap implementasi keputusan meningkat (Amran & Taher, 2021).

KOLABORASI DALAM ORGANISASI MODERN

A. Makna dan Pentingnya Kolaborasi

Kolaborasi dalam organisasi modern telah menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola yang baik, efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kolaborasi didefinisikan sebagai suatu proses sinergi antarindividu, tim, maupun organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui pemanfaatan dan koordinasi sumber daya manusia, modal, teknologi, serta komunikasi yang efektif (Amran & Taher, 2021; Kamaludin, 2022). Kolaborasi tidak hanya menjadi solusi atas kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis saat ini, tetapi juga menjadi prasyarat utama bagi organisasi yang ingin bertahan dan beradaptasi di era globalisasi dan disrupsi digital. Pentingnya kolaborasi terletak pada kemampuannya dalam memperkuat komunikasi organisasi, meminimalkan potensi konflik, serta mendukung partisipasi inklusif yang esensial dalam proses tata kelola yang baik (Pienrasmi et al., 2024; Siregar & Usriyah, 2021). Dalam organisasi yang kolaboratif, pertukaran informasi dan ide terjadi secara terbuka dan transparan, sehingga setiap anggota memiliki pemahaman yang sama terhadap visi, misi, dan tujuan strategis

organisasi. Hal ini tentu memperkuat rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan tanggung jawab bersama di antara anggota organisasi.

Selain itu, kolaborasi efektif dapat meminimalkan potensi konflik, baik yang bersifat horizontal antarindividu dan tim, maupun yang bersifat vertikal antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan dialog konstruktif menjadi jembatan yang menghubungkan perbedaan pendapat dan kepentingan, sehingga konflik dapat dikelola secara positif dan tidak berkembang menjadi hambatan bagi kinerja organisasi (Pienrasmi et al., 2024). Dalam kerangka tata kelola yang baik, kolaborasi juga memungkinkan partisipasi yang lebih luas dan inklusif, di mana setiap individu, tanpa memandang latar belakang, jabatan, atau divisi, dapat berkontribusi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, pendekatan kolaboratif sangat berperan dalam integrasi prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) di lingkungan organisasi. Kolaborasi lintas fungsi dan lintas sektor memungkinkan organisasi mengidentifikasi dan mengelola isu-isu ESG secara lebih efektif melalui kerja sama antara berbagai pemangku kepentingan (Alfayerds & Setiawan, 2021). Misalnya, kolaborasi antara tim keuangan, divisi operasional, dan unit tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat mempercepat implementasi program pengurangan emisi karbon, optimalisasi penggunaan energi, dan pengelolaan limbah yang ramah lingkungan. Di sisi lain, kerja sama dengan komunitas lokal dan mitra eksternal juga penting untuk memperkuat aspek sosial dan tata kelola, seperti pemberdayaan masyarakat, inklusi sosial, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia.

Prinsip transparansi dan akuntabilitas merupakan dua nilai utama yang menjaga kolaborasi berjalan efektif dalam mengintegrasikan ESG. Transparansi dalam kolaborasi diwujudkan melalui keterbukaan informasi mengenai rencana, capaian, dan tantangan yang dihadapi organisasi dalam mewujudkan target ESG. Setiap anggota tim atau mitra eksternal didorong untuk mengakses data dan memberikan

KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN TRANSFORMASI DIGITAL

A. Kepemimpinan Visioner, Etis, dan Adaptif

Membangun dari pembahasan mengenai faktor-faktor keberhasilan kolaborasi lintas sektor pada Bab sebelumnya, khususnya penekanan pada pentingnya kepemimpinan efektif dalam membangun sinergi dan kepercayaan (Ibal et al., 2023), subbab ini menyoroti peran strategis kepemimpinan visioner, etis, dan adaptif sebagai fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang berkelanjutan. Dalam konteks era ESG (Environmental, Social, and Governance) dan transformasi digital yang penuh dinamika, karakteristik kepemimpinan ini menjadi semakin relevan untuk memastikan daya saing dan ketahanan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam merumuskan visi jangka panjang yang tidak hanya selaras dengan tujuan bersama, tetapi juga mengintegrasikan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (good governance) dalam seluruh proses organisasi. Calen et al. (2024) dan Sukardi et al. (2024) menegaskan bahwa visi yang jelas dan terarah mampu menjadi kompas strategis

bagi organisasi, memastikan seluruh sumber daya bergerak secara sinergis menuju tujuan yang telah disepakati. Dalam praktiknya, pemimpin visioner mampu mengartikulasikan masa depan organisasi dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang yang ada, serta mendorong seluruh anggota organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan. Integrasi prinsip good governance yang meliputi akuntabilitas, transparansi, dan responsivitas—merupakan bagian tak terpisahkan dari kepemimpinan visioner, sehingga organisasi mampu membangun kepercayaan publik dan memperkuat legitimasi sosialnya (Calen et al., 2024).

Selain visi strategis, kepemimpinan etis menjadi dimensi penting dalam memastikan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan etis menekankan pada integritas, kejujuran, serta pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai-nilai moral universal. Siregar dan Usriyah (2021) menekankan bahwa kepemimpinan etis sangat efektif dalam meminimalkan potensi konflik internal maupun eksternal melalui komunikasi terbuka dan transparan. Pemimpin etis juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki ruang partisipasi yang setara (Rahmawati et al., 2024). Hal ini sangat penting dalam konteks organisasi modern yang semakin beragam dan terbuka, di mana nilai-nilai etika menjadi fondasi utama untuk membangun budaya kolaborasi dan inovasi.

Transformasi digital yang pesat serta tantangan lingkungan global memunculkan kebutuhan akan kepemimpinan adaptif. Kepemimpinan adaptif merupakan kemampuan pemimpin untuk merespons perubahan lingkungan eksternal dengan cepat, fleksibel, dan berbasis data. Adaptasi ini tidak hanya mencakup aspek teknologi, tetapi juga pola pikir (mindset) dan budaya organisasi. Amran dan Taher (2021) serta Kamaludin (2022) menyoroti bahwa pemimpin adaptif harus mampu memanfaatkan sinergi sumber daya manusia, modal, serta teknologi untuk menciptakan solusi inovatif yang menjawab kebutuhan zaman. Pemimpin adaptif juga mampu

REKOMENDASI PRAKTIS DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

A. Rekomendasi untuk Praktik Organisasi

Membangun dari pembahasan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam era ESG dan digitalisasi yang telah dibahas pada subbab sebelumnya, khususnya melalui pelatihan teknologi baru serta penguatan literasi digital (Akademik et al., 2024.; Hidayat et al., 2023), subbab ini menyajikan rekomendasi konkret untuk organisasi dalam mengimplementasikan tata kelola berkelanjutan. Rekomendasi ini berorientasi pada optimalisasi potensi SDM melalui pemanfaatan teknologi digital, pengembangan ekosistem inovasi, serta penerapan prinsip ESG dalam setiap aspek manajemen organisasi.

Pertama, organisasi disarankan untuk menerapkan teknologi digital secara menyeluruh dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengelolaan pembelajaran. Integrasi sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan, assessment online, dan penggunaan platform e-learning tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam seleksi talenta (Basuki, 2023). Platform pembelajaran digital memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan secara fleksibel dan mandiri, sehingga

pengembangan keterampilan dapat berlangsung berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

Kedua, organisasi perlu meningkatkan kemampuan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan memanfaatkan data SDM secara berkelanjutan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Penerapan analitik data SDM (HR analytics) membantu manajer HR memahami kebutuhan pengembangan, merancang program pelatihan yang relevan, serta mengidentifikasi tren atau tantangan di lingkungan kerja (Shaddiq et al., 2023). Data yang dikumpulkan secara sistematis juga mendukung kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy), yang krusial dalam menghadapi dinamika ESG dan tantangan digitalisasi.

Ketiga, pengembangan keterampilan human capital seperti kolaborasi, komunikasi, dan pemecahan masalah harus menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan SDM. Pendekatan collaborative strategic management mendorong terciptanya budaya kerja yang inklusif, saling mendukung, dan responsif terhadap perubahan (Sugiat, 2020). Program pelatihan soft skills, mentoring, dan kerja lintas tim dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin dinamis serta mendukung pencapaian tujuan kolektif.

Keempat, organisasi harus mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan ke dalam kebijakan SDM dan operasional harian. Upaya pengurangan jejak karbon, efisiensi energi, serta penggunaan teknologi ramah lingkungan perlu diinternalisasikan sebagai standar perilaku organisasi (Basuki, 2023). Implementasi prinsip green HRM (Green Human Resource Management) dapat diwujudkan melalui kebijakan kerja jarak jauh, digitalisasi dokumen, kampanye hemat energi, dan penggunaan transportasi ramah lingkungan. Langkah ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan ESG, tetapi juga memperkuat citra positif organisasi di mata masyarakat dan pemangku kepentingan.

Kelima, penting bagi organisasi untuk secara aktif melibatkan pemangku kepentingan kunci dalam perencanaan strategis SDM.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Membangun dari rekomendasi komprehensif yang telah diuraikan pada Bab 8, penelitian ini menegaskan urgensi integrasi strategis antara sumber daya manusia, teknologi informasi, dan kemitraan multipihak dalam menciptakan tata kelola berkelanjutan di era ESG dan transformasi digital (Pahira & Rinaldy, 2023; Rijal et al., 2023). Hasil analisis menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk memberdayakan SDM melalui program pelatihan berkelanjutan (Basuki, 2023), mengadopsi inovasi teknologi kolaboratif (Hidayat et al., 2023; Mukhlis et al., 2018), serta merespons tantangan dan peluang yang timbul dari perkembangan digitalisasi (S. et al., 2024; Xaviera & Rahman, 2023).

Secara umum, penguatan literasi digital menjadi salah satu pilar utama yang mendukung percepatan transformasi organisasi. Literasi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menggunakan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga mencakup pemahaman kritis terhadap keamanan data, etika penggunaan teknologi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan (Shaddiq et al., 2023). Kemampuan ini semakin penting di tengah tantangan resistensi perubahan yang sering muncul akibat kurangnya pemahaman atau

kecemasan terhadap teknologi baru (Anjarwati et al., 2023; Wijaya, 2024). Untuk itu, penerapan collaborative strategic management (Sugiat, 2020) menjadi solusi efektif dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan inovatif, sehingga resistensi dapat ditekan dan efisiensi organisasi dapat ditingkatkan.

Integrasi teknologi kolaboratif, seperti platform digital berbasis AI dan big data, terbukti memperkuat interaksi lintas fungsi dan mempercepat pengambilan keputusan strategis (Hidayat et al., 2023). Inovasi ini juga mendukung model hexahelix, yang melibatkan kolaborasi antara pemerintah, akademisi, dunia usaha, masyarakat, media, dan komunitas, guna menciptakan ekosistem tata kelola multipihak yang berkelanjutan (Ibal et al., 2023; Mukhlis et al., 2018). Selain itu, kemitraan lintas sektor dapat memfasilitasi transfer pengetahuan, percepatan adopsi teknologi, hingga pengembangan kebijakan berbasis bukti yang relevan dengan kebutuhan industri maupun masyarakat luas (Rijal et al., 2023).

Dari sisi tata kelola, transparansi menjadi faktor krusial dalam memastikan keberlanjutan dan akuntabilitas organisasi. Penerapan regulasi ESG, seperti yang diatur oleh OJK, mendorong organisasi untuk meningkatkan transparansi pelaporan keberlanjutan dan memperkuat praktik governance yang bertanggung jawab (Calen et al., 2024; Syahrudin et al., 2025; Sukardi et al., 2024). Dukungan teknologi digital, termasuk blockchain dan otomasi pelaporan, semakin meningkatkan keakuratan dan kepercayaan publik terhadap informasi yang disajikan oleh perusahaan.

Buku Referensi ini juga menemukan bahwa etika syariah memiliki peran penting dalam tata kelola organisasi, khususnya di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Penguatan etika syariah dapat menjadi komplementer dalam membangun lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan berorientasi pada keberlanjutan (Rahmawati et al., 2024; Siregar & Usriyah, 2021). Integrasi nilai-nilai syariah, seperti kejujuran, keadilan, dan transparansi, dalam proses pengambilan keputusan digital sangat relevan untuk mengatasi



DAFTAR PUSTAKA

- Akademik, N., Pendidikan, M., & Semua, B. U. (2024.). *Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia PEMBELAJARAN MENDALAM* [Report].
- Alfayerds, W. D., & Setiawan, M. A. (2021). *Pengaruh Pengungkapan Emisi Karbon dan Annual Report Readability terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Peringkat PROPER yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018)*.
- Al-Qur'aniawan, A. P. (2015). Konflik Interpersonal Dan Strategi Penyelesaian Konflik Di Pt. Alstom Power Esi (Energy Systems Indonesia) Pada Unit Hrsg (Heat Recovery Steam Generator). In *Universitas Airlangga Repository (Universitas Airlangga)*. Airlangga University.
- Amran, A., & Taher, T. (2021). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA MUARA BUNGO. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.473>
- Anjarwati, S., Zaena, R. R., Fitriainingsih, D., & Sulistiana, I. (2023). Pengaruh Digitalisasi Akuntansi terhadap Efisiensi dan Pengurangan Biaya pada Perusahaan Wirausaha UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Aktiva Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v5i1.181>
- Anwar, K. (2018). URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Al-Fikri Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*.
- Atryana, A. K. N., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Delawati, D., Irawati, I., & Novianawati, W. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.141>
- Basuki, N. (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Calen, C., Theng, B. P., & Toni, N. (2024). The role of e-government, human resource competency and good corporate governance on the financial performance of the government companies. *International Journal of Data and Network Science*, 8(3), 1873. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2024.2.002>
- Damanik, E. R., Mulyono, D. C. B., Wiratma, M., & Nda, R. (2013). Berakhirnya Kisah Manis Apple dan Samsung: Mengatasi Konflik Organisasi Eksternal Multidimensional dengan Komunikasi Organisasi Efektif. *Humaniora*, 4(1), 671. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v4i1.3476>
- Darmaileny, D., Adriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). PENGARUH TATA KELOLA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI PERILAKU INOVATIF PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUM DESA) DALAM WILAYAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1099>
- Darmawati, D., Tohir, T., & Restanti, A. S. (2019). PENGARUH ASIMETRI KONFLIK TUGAS TERHADAP KINERJA DAN PERAN MANAJEMEN KONFLIK KOLABORASI (Kasus

- pada Organisasi Non Profit). *Performance*, 26(2), 102. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1332>
- Deca, D., & Pitriani, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 331. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Dewi, D. F., Fitriah, N., Sari, K., Rosul, Z., & Mualimin, M. (2024). Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kolaborasi dan Kinerja dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi. *Al-Tarbiyah Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v3i1.1755>
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- FAUZY, A. L., & Kusdinar, R. (2020). *SKRIPSI HUBUNGAN LEGITIMATE POWER (KEKUASAAN YANG SAH) DENGAN PERILAKU PEMIMPIN DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SUMEDANG*.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Hassan, A. S., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI. *MODUS*, 34(2), 158. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>

- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526>
- Hidayah, Y., Ulfah, N., & Trihastuti, M. (2023). Memperkuat Integrasi Nasional Di Era Digital : Penguatan Resolusi Konflik Di Era Digital Sebagai Perwujudan Warga Negara Yang Baik. *Antroposen Journal of Social Studies and Humaniora*, 2(2), 105. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v2i2.5483>
- Hidayat, A. R., Alifah, N., & Rodiansjah, A. A. (2023). Kontribusi Digitalisasi Bisnis Dalam Menyokong Pemulihan Ekonomi dan Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Syntax Idea*, 5(9), 1259. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i9.2559>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur Manajemen Koperasi Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Hikmah, N., Handayani, R., & Anshari, M. R. (2024.). *KINERJA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA DALAM PENCAPAIAN PENGHARGAAN INNOVATIVE GOVERNANCE AWARD (IGA)*.
- Ibal, L., Madaul, R. A., & Rifqah, N. N. (2023). Model Kolaboratif Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem melalui Konsep Hexahelix di Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Sosial Humaniora*, 16(2), 164. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v16i2.19505>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS

- GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- IFADHOH, N., Purnamasari, P. E., Nanang Choiruddin, M., Munir, M., & Sulhan, M. (2025). *PENGARUH GREEN FINANCE DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Consumer Non-Cyclicals Tahun 2020-2023)*.
- Kamaludin, K. (2022). IDENTIFIKASI MANAJEMEN STRATEGIS PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI ERA DISRUPTIF. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 278. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i3.50>
- Kosaza, S., Setiyono, B., & Wijayanto. (2024.). *ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN SAMPAH PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DKI JAKARTA (Studi Pengelolaan Sampah di TPS Kramat Jati, Jakarta Timur)*.
- Kudus, N., Ismail, I. A., Hassan, M. A., Mohamed, S., & Abdullah, F. (2025). Digital Transformation and Halal Human Resource Development: Leveraging Technology for Ethical Workforce Enhancement: A Literature Review [Review of *Digital Transformation and Halal Human Resource Development: Leveraging Technology for Ethical Workforce Enhancement: A Literature Review*]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i2/24641>
- Kurniawan, A. R., & Mahardika, D. P. K. (2021). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP EFISIENSI PERBANKAN DI INDONESIA PERIODE 2015-2019 THE EFFECT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TOWARDS BANKING EFFIECIENCY IN INDONESIA 2015-2019 PERIOD*.

- Lestari, G., & Kasmirudin, K. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1. <https://www.neliti.com/publications/205395/pengaruh-komunikasi-internal-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-indust>
- Linawati, L. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG). *KINERJA*, 18(1), 81. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v18i1.519>
- López, A. K. F. (2021). Mediación, un método para solucionar conflictos en instituciones de salud pública. *Espiral Estudios Sobre Estado y Sociedad*, 28(82), 331. <https://doi.org/10.32870/ees.v28i82.7190>
- Mallawi, N. (2025). Pengaruh Tata Kelola Kolaboratif terhadap Keberhasilan Program Pembangunan Berkelanjutan di Kawasan Pesisir Makassar. *JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE*, 6(2), 395. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.2146>
- Muhsin, M. (2017). MEMAHAMI KONFLIK ANTARAKTOR DALAM IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PERGURUAN TINGGI: PERSPEKTIF TEORI STAKEHOLDER. *MULTITEK INDONESIA*, 10(2), 21. <https://doi.org/10.24269/mtkind.v10i2.340>
- Mukhlis, M., Nazsir, N., Rahmatunnisa, M., & Y.N., Y. (2018). A LONG, WINDING AND STEEP ROAD FOR COLLABORATIVE GOVERNANCE IN INDONESIA. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 76(4), 173. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-04.19>

- Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND ORGANIZATIONAL CONFLICT ON ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL REVIEW*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10371>
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *JBTI Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2). <https://doi.org/10.18196/bti.92110>
- Mu'tafi, A. (2020). PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL. *Manarul Qur'an Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Nugroho, H. S. (2020). Implementasi Kebijakan Sistem Pengelolaan Aset Desa (SIPADES) Pemerintah Desa Wukirsari Kabupaten Sleman. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.1150>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pangaribua, T. F., Sinag, L. A. B., Hidayat, M., & Simanullang, R. S. P. (2025). Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi di Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah.

- Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 7805. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2995>
- Pienrasmi, H., Gramarechika Talenta, K., Verawati, N., & Denu Poyo, M. (2024). *Interaksi komunikasi pada penyandang disabilitas down syndrome*.
- Pramono, W. I., & Munandar, A. I. (2020). PERAN UNDANG-UNDANG ORMAS TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR ORMAS. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.30997/jill.v12i1.2296>
- Prasetyo, D., Novda, S., & Wahyuni, B. (2024). Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 5(2), 60. <https://doi.org/10.51875/jibms.v5i2.618>
- Prasojo, M. L., & Maldin, S. A. (2025). STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI KULINER DAN LAYANAN. *Jurnal Manajemen Kuliner*, 4(2), 52. <https://doi.org/10.59193/jmn.v4i2.433>
- Rahim, M. A. (2017). *Managing Conflict in Organizations*. <https://doi.org/10.4324/9780203786482>
- Rahmawati, R., Azzahra, S., & Setiawan, I. (2024). Peran Manajer Keuangan dalam Menangani Konflik Keuangan dan Nilai-Nilai Syariah. *Minhaj Jurnal Ilmu Syariah*, 5(1), 28. <https://doi.org/10.52431/minhaj.v5i1.2130>
- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito, L. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(3), 156. <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
- Rokhmiyati, S. (2018). KONSEP MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KELEMBAGAAN ISLAM. *INJECT*

- (*Interdisciplinary Journal of Communication*), 3(2), 231. <https://doi.org/10.18326/inject.v3i2.231-252>
- Rosidar, T. C., & Dara, S. R. (2022). *Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Loan To Deposit Ratio (LDR), Non Performing Loan (NPL), dan Net Interest Margin (NIM) terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019*.
- S., A. Adiazmil., Hidayat, M., & Basuil, D. A. (2024). Strategic Human Resource Planning in the Era of Digital Transformation. *Deleted Journal*, 1(1), 130. <https://doi.org/10.62207/q7158p72>
- Sentanu, I. G. E. P. S., Tirani, Y. A., & Pradono, G. A. S. (2023). Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep, dan Aplikasi. In *Universitas Brawijaya Press eBooks*. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967328>
- Setiawan, T., Myrna, R., Isnawati, N. W., Samith, M. F., & Mughits, M. H. (2025). The environmental dynamics in shaping ecological governance for sustainable development in coastal areas. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01849-8>
- Sewang, S., Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232>
- Shaddiq, S., Khuzaini, K., & Irpan, M. (2023). Governance of Human Resources Management in the Digital Era. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 80. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.3.8>
- Sigalingging, J., Sumiati, S., Ratnawati, K., & Indrawati, N. K. (2025). The role of good corporate governance in enhancing firm value: Operational efficiency as a mediating variable in financial conglomerate banking companies in Indonesia.

Edelweiss Applied Science and Technology, 9(7), 2283. <https://doi.org/10.55214/2576-8484.v9i7.9154>

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>

Siswanti, I., Riyadh, H. A., Nawangsari, L. C., Yusoff, Y. M., & Wibowo, M. W. (2024). The impact of digital transformation for sustainable business: the meditating role of corporate governance and financial performance. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2316954>

Sosialisman, S., Suharto, S., & Junanto, T. (2023). PENGOPTIMALAN PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MEDIATOR KONFLIK DI SMA NEGERI 2 DEDAI. *Manajemen Pendidikan*, 18(2), 177. <https://doi.org/10.23917/jmp.v18i2.23290>

Sugiat, M. A. (2020). PENGEMBANGAN SDM UNGGUL BERBASIS COLLABORATIVE STRATEGIC MANAGEMENT. *SULTANIST Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.175>

Suhendra, S., & Pratiwi, F. S. (2024). KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI KUNCI SUKSES DALAM RESOLUSI KONFLIK DI TEMPAT KERJA. *Paradigma Mandiri Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.37949/pm.v2i01.134>

Sukardi, S. I. S., Fadilla, A. N., & Amin, M. N. F. A. (2024). ANALISIS PELAYANAN BPJS DI INDONESIA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DENGAN PENDEKATAN PROBLEM TREE ANALYSIS. *Jurnal Pahlawan*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31004/jp.v7i1.27460>

- Syafi'i, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN DAN BISNIS DI ERA DIGITAL: ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI TERKINI TERHADAP KEBERLANJUTAN DAN KINERJA ORGANISASI. *JURNAL VISIONIDA*, 9(2), 191. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.11069>
- Syahrudin, E., Sugeng, S., & Liu, Y. (2025). The Role of Environmental Easement Rights in Building Environmental, Social, and Governance (ESG) Principles. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 265. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v19no3.4190>
- Virlya, E. M., Soesilo, T. E. B., Pakpahan, E. N., & Sakina, N. A. (2023). Analisis Jaringan Stakeholder pada Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun Rumah Sakit di Jakarta. *JURNAL KESEHATAN LINGKUNGAN INDONESIA*, 22(3), 294. <https://doi.org/10.14710/jkli.22.3.294-303>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- Wijaya, B. H. (2024). MODEL KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF MALANG DI ERA DISRUPSI DIGITAL. *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster (JOIPAD)*, 3(2). <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>
- Winanda, V. N., & Veri, J. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia: systematic literature review. *Indo-Fintech Intellectuals Journal of Economics and Business*, 5(2), 4483. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2850>
- Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable

- Organizational Growth. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1), 65. <https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9786.2025>
- Xaviera, A., & Rahman, A. (2023). PENGARUH KINERJA ESG TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN SIKLUS HIDUP PERUSAHAAN SEBAGAI MODERASI: BUKTI DARI INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 226. <https://doi.org/10.30813/jab.v16i2.4382>
- Yusa, V. D., & Rananda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Education Journal Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
- Zaynuri, M., Hotimah, R. N., Fatikasari, R., Rahman, S. A., Nurarifah, S., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1001. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.209>

BIODATA PENULIS



Dr. Indra Prasetyo, SP., MM.  lahir di Surabaya pada tanggal 24 Maret 1970. Beliau menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Pertanian Universitas Wijaya Putra dan lulus dengan gelar Sarjana Pertanian (S.P.) pada tahun 1997. Kemudian, beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas

Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tahun 2000. Selanjutnya, beliau menyelesaikan Program Pascasarjana S-3 di Program Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya dan lulus dengan gelar Doktor Ilmu Manajemen (Dr.) pada tahun 2006.

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada manajemen konflik. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen Konflik. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

WA +62 812-3007-808

SINTA ID: 6154868; SCOPUS ID: 55601102600

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8199-5297>

Email: indraprasetyo@uwp.ac.id



Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHT  Lahir Di Pamekasan 03 Februari 1980 Pendidikan Tinggi Strata S1 Ditempuh Di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Madura (Unira) Lulus Sarjana Ekonomi (S.E) Tahun 2010, Pascasarjana Strata S2 Program Studi Magister Akuntansi Universitas “Pembangunan Nasional” Veteran” Jawa Timur (UPN”Veteran”Jatim) Lulus Program Studi Magister Akuntansi (M.Ak) Tahun 2012, Pascasarjana Strata Program Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga Surabaya (Unair) Lulus Program Pascasarjana Doktor Ilmu Akuntansi (Dr) Tahun 2021.

Bidang keahlian penulis adalah Akuntansi Keprilakuan. Motivasi penulis adalah sekecil kebaikan yang dilakukan sekarang, maka akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Akuntansi. Dalam bidang pekerjaan penulis sampai saat ini mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Universitas Gresik (UniGres), menjadi Dosen LB Stiesia Surabaya, Serta UWP Surabaya, Mata kuliah yang diampu, Pengantar Akuntansi 1 dan 2, Aplikasi Komputer Akuntansi, Akuntansi Keuangan Menengah 1 dan 3, Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 dan 2, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis Buku, Artikel Ilmiah dalam media massa/ Majalah/ Jurnal Ilmiah Nasional bereputasi terindeks Sinta dan Jurnal Internasional bereputasi Terindeks Scopus

WA +62-82231047290

SINTA ID: 6676135

SCOPUS ID: 57238673100

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7456-7072>

Email: rusdiyanto.se.m.ak-2017@feb.unair.ac.id



Nabilah Aliyyah, S. Par., MBA  lahir di Surabaya pada tanggal 19 Oktober 1996. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Ilmu Budaya Program Studi Pariwisata Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Pariwisata (S.Par.) pada Tahun 2018. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Master of Business Administration (MBA) pada Tahun 2021.

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada entrepreneurship. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Manajemen Manajemen, Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen khususnya entrepreneurship. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar entrepreneurship, entrepreneurship Di Era Digital, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

Scopus ID: 57222544433

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8572-7409>

Email: nabilahaliyyah@uwp.ac.id



Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M,AP^{id} lahir di Surabaya pada tanggal 15 Agustus 2000. Telah menyelesaikan Pendidikan Tinggi S-1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Ilmu Politik (S.I.P.) pada Tahun 2023. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada dalam proses dengan gelar Magister Administrasi Publik (M. AP)

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada kebijakan publik. Saat ini, penulis menyelesaikan proses Magisternya di Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu kebijakan Publik. Aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

Scopus ID: 59897002800

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7654-9866>

Email: rahmat@uwp.ac.id

HASIL PLAGIARM TURNITIN

Konflik dan Kolaborasi: Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern

Penulis :

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., MM

Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,CHt

Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA

Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA

Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA

Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak

Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.

Dr. Suharto, MM

Umar Burhan, SE., M.M

Mochammad Syafii, SE., M.M

Bustanul Ulum, S.E., M.Akt

Konflik dan Kolaborasi: Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern

INDRA PRASETYO UWP_3

ORIGINALITY REPORT

14%	12%	9%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Bahtiar Effendi. "Analisis Dampak CSR Disclosure pada Nilai Perusahaan di Era ESG: Studi pada Industri Manufaktur", owner, 2025 Publication	2%
2	repository.mediapenerbitindonesia.com Internet Source	1%
3	elibs.unigres.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uniba.ac.id Internet Source	<1%
5	e-jurnal.unisda.ac.id Internet Source	<1%
6	Ihbal, Ahmad. "Pengaruh Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan: Peran Mediator Skor Environmental Social Governance (Studi Empiris pada Perusahaan Publik Pasar Berkembang Asean yang Terdaftar di Database Bloomberg Periode Tahun 2013-2019)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1%
7	Nanang Basuki. "MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN", Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2023 Publication	<1%
8	dirdosen.budiluhur.ac.id Internet Source	<1%

Doc Link Hasil Plagiarm 05-01-2026:

<https://drive.google.com/file/d/1kuuquma93D7zYs7TsvqWFRpIK-d4nh-iZ/view?usp=sharing>





Konflik dan Kolaborasi

Menavigasi Isu Lingkungan, Sosial,
dan Tata Kelola dalam Organisasi Modern

Dalam era bisnis yang kian dinamis, kapasitas organisasi untuk beradaptasi melalui inovasi manajerial dan transformasi digital menjadi sangat penting demi menjaga kelangsungan operasional. Perkembangan teknologi yang begitu cepat, ketidakpastian ekonomi global, serta fluktuasi pasar menimbulkan tekanan kuat agar organisasi menyusun strategi manajemen perubahan yang sistematis dan terstruktur untuk tetap kompetitif (Atryana, 2024; Syafi'i et al., 2023). Strategi semacam ini mencakup perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, serta evaluasi berkelanjutan demi memastikan respons yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Selain itu, organisasi yang sukses adalah yang mampu secara proaktif mengelola konflik dan membangun kolaborasi internal. Manajemen konflik yang efektif tidak hanya meredam ketegangan atau perbedaan persepsi antaranggota, tetapi juga mendorong pemanfaatan konflik sebagai peluang untuk perbaikan dan inovasi (Kamaludin, 2022). Dalam konteks ini, konflik produktif bisa mengungkap ide baru, mengasah strategi alternatif, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Sementara itu, kolaborasi yang kokoh memperkuat hubungan interpersonal dalam tim, memperlancar aliran informasi, serta memfasilitasi pencapaian target organisasi secara lebih efisien (Dewi et al., 2024).

litrus. Penerbit



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitrus.co.id
📧 @litruspenerbit
📞 literasinusantara_085755971589

Pendidikan

+17

ISBN 978-623-127-632-2



9 786231 276322