

KONFLIK DAN NEGOSIASI DALAM ORGANISASI KEHIDUPAN SOSIAL BERMASYARAKAT

Neneng Hasanah¹, Zeny Widya Efendi², Abel Gaesca Sandya³

¹UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, ²UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

³UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

(Email: nenenghasanah@uinjambi.ac.id), zenywidya12@gmail.com,
budakkayo8@gmail.com)

ABSTRACT

Conflict is a phenomenon that cannot be explained by interactions between individuals or groups, especially in the workplace, organization, or social life. Conflicts often arise as a result of differences in priorities, goals, or perceptions among the parties involved. This research aims to analyze the dynamics of conflict, its causes, and negotiation strategies that can be used to resolve conflict effectively. One of the research methods used is a qualitative approach by studying cases from several organizations and individuals who experienced conflict in various situations. The research findings show that conflict can have both positive and negative impacts, depending on how it is handled. The main causes of conflict are poor communication, different priorities, and lack of mutual trust between the parties. In conflict resolution, collaborative negotiation is more effective than competitive negotiation as it results in a win-win solution. In addition, the use of clear communication strategies, patience, and the ability to influence others are also major factors in the success of the negotiation process. Therefore, this study shows that understanding conflict and effective negotiation techniques can help reduce negative impacts and create a more harmonious relationship between the parties. The results of this study are expected to serve as a guide for practitioners, managers, and researchers in resolving conflicts in various contexts.

Keywords: Conflict, Conflict Theory, Negotiation in Organizations

ABSTRAK

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dijelaskan dengan interaksi antar individu atau kelompok, terutama di tempat kerja, organisasi, atau kehidupan sosial. Konflik sering kali muncul sebagai akibat dari perbedaan prioritas, tujuan,

atau persepsi di antara pihak-pihak yang terlibat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika konflik, penyebabnya, dan strategi negosiasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik secara efektif. Salah satu metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan mempelajari kasus-kasus dari beberapa organisasi dan individu yang mengalami konflik dalam berbagai situasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat berdampak positif dan negatif, tergantung pada cara penanganannya. Penyebab utama konflik adalah komunikasi yang buruk, perbedaan prioritas, dan kurangnya rasa saling percaya di antara para pihak. Dalam penyelesaian konflik, negosiasi kolaboratif lebih efektif daripada negosiasi kompetitif karena menghasilkan solusi yang saling menguntungkan. Selain itu, penggunaan strategi komunikasi yang jelas, sabar, dan mampu mempengaruhi orang lain juga menjadi faktor utama keberhasilan proses negosiasi. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa memahami konflik dan teknik negosiasi yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara para pihak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para praktisi, manajer, dan peneliti dalam menyelesaikan konflik dalam berbagai konteks.

Kata kunci: Konflik, Teori Konflik, Negosiasi dalam Organisasi

PENDAHULUAN

Salah satu elemen yang tidak bisa dilepaskan dari interaksi manusia, baik dalam konteks pribadi, organisasi, maupun masyarakat, adalah konflik. Dalam banyak kasus, konflik muncul karena adanya perbedaan kepentingan, nilai, atau pandangan yang sulit untuk diselesaikan. Namun, konflik tidak selalu berubah menjadi sesuatu yang merusak. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi katalisator perubahan dan inovasi. Sebagai salah satu strategi penanganan konflik, negosiasi menjadi kunci utama untuk menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Dalam negosiasi, kemampuan untuk memahami kebutuhan, membangun kepercayaan, dan mengembangkan hubungan bersama adalah keterampilan yang sangat penting.

Menurut sejarah, konflik telah menjadi komponen penting dalam dinamika sosial dan politik. Dari konflik berskala kecil dalam komunitas lokal hingga konflik internasional berskala besar, semua ini menunjukkan bahwa masyarakat terus mencari cara untuk menyelesaikan perbedaan secara konstruktif. Negosiasi adalah mekanisme penting untuk menyelesaikan konflik ini dengan menggunakan strategi

yang menekankan pada komunikasi dan kompromi. Negosiasi tidak hanya dilihat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah dalam konteks ini, tetapi juga sebagai ilmu yang membutuhkan pemahaman tentang psikologi manusia, dinamika hubungan interpersonal, dan kekuasaan.

Di dunia yang semakin terhubung dan global, konflik tidak hanya muncul di wilayah yang terisolasi secara geografis, tetapi juga melibatkan beberapa budaya, agama, dan sistem yang berbeda. Hal ini membuat proses negosiasi menjadi lebih kompleks karena setiap pihak memiliki perspektif unik yang dipengaruhi oleh kehidupan sosial dan pribadi mereka. Sebagai contoh, konflik bisnis antara perusahaan multinasional sering kali mengakibatkan perbedaan cara pandang yang dipengaruhi oleh budaya asal bagi semua pihak yang terlibat. Dalam situasi seperti ini, keberhasilan negosiasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan yang terlibat untuk menerapkan lintas budaya yang inklusif dan empatik.

Literatur akademis telah menunjukkan bahwa perselisihan dan negosiasi memiliki hubungan yang erat. Konflik memberikan konteks untuk negosiasi, sementara negosiasi memberikan kesempatan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Dalam buku *The Handbook of Conflict Resolution: Teori dan Praktik*, Morton Deutsch menegaskan bahwa resolusi konflik yang efektif bergantung pada identifikasi akar penyebab masalah dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Topik ini relevan dengan berbagai jenis konflik, baik yang bersifat struktural maupun personal.¹

Selain itu, Daniel Shapiro menjelaskan bahwa faktor emosional sering kali menjadi hambatan terpenting dalam proses negosiasi. Emosi seperti kemarahan, frustrasi, atau kurangnya rasa percaya dapat menghalangi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang sangat bermanfaat. Oleh karena itu, penting bagi para negosiator untuk memperhatikan lebih dari sekadar aspek rasionalisme dalam proses negosiasi; mereka juga perlu memahami dan mempertimbangkan dinamika emosional yang terlibat.²

¹ Morton Deutsch dkk, *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice* (San Francisco: Jossey-Bass, 2014), hal. 9.

² Daniel Shapiro, "Negotiating the Nonnegotiable: Emotional Forces in Conflict Resolution," *Harvard Negotiation Law Review* 20, no. 1 (2015): hal. 32–33.

Selain itu, William Ury menyoroti perlunya kolaborasi dalam negosiasi dalam bukunya *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Tujuan dari studi kasus ini adalah untuk memberikan solusi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan kedua belah pihak, tetapi juga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Dalam konteks konflik kontemporer, upaya-upaya kolaboratif menjadi semakin relevan, terutama dalam menangani isu-isu yang kompleks dan spesifik untuk setiap sektor.³

Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan wawasan lebih lanjut mengenai dinamika konflik dan strategi negosiasi, baik dari sisi teoritis maupun praktis. Diharapkan dengan mengintegrasikan analisis literatur dan studi kasus, artikel ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana konflik dapat diselesaikan secara efektif melalui negosiasi yang konstruktif. Secara lebih spesifik, artikel ini akan membahas isu-isu kunci dalam proses negosiasi, seperti bagaimana mengelola emosi, kekuatan, dan budaya, yang sering kali menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan atau kegagalan.

Pembahasan

Konflik berasal dari kata Latin '*conflintus*' dan mengacu pada pertentangan, manifestasi konflik, dan resolusi antara dua pihak yang dapat menghasilkan pembentukan dua individu atau bahkan kelompok yang lebih besar, seperti bangsa.⁴

Menurut temuan Khoirul Anwar dalam artikel tersebut (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024), "Konflik adalah hasil dari ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang muncul Konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan kepentingan dalam melaksanakan kegiatan bersama dan/atau karena adanya perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi. "Konflik adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota

³ William Ury, *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (New York: Penguin Books, 2011), hal. 15.

⁴ Siti Syahar Inayah, "Konflik dan Negosiasi dalam Perspektif Komunikasi," *LENTERA* 16, no. 2 Desember (2014): hal. 186.

organisasi atau kelompok-kelompok dalam suatu organisasi yang muncul dalam melakukan aktivitas bersama dan/atau karena memiliki status, tujuan, nilai, dan persepsi yang berbeda,” tulis Khoirul Anwar dalam jurnalnya. Hal ini menggambarkan bagaimana adanya perbedaan cara orang dalam menjalankan tugas atau melakukan tugas secara bersama-sama ketika terjadi konflik.⁵

Proses mencapai tujuan dengan menghadapi pihak lain yang bertentangan dengan norma dan praktik sosial dikenal sebagai konflik. Salah satu jenis konflik adalah konflik kelas, yang juga dapat terjadi selama proses di mana satu kelompok orang terlibat dalam bisnis melawan kelompok lain. Salah satu jenis interaksi sosial adalah konflik. Interaksi sosial dapat berupa perselisihan, kerja sama, atau persaingan.

Lebih jauh lagi, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang disebabkan oleh perbedaan norma-norma nasional dan masyarakat. Konflik merupakan elemen penting dan esensial dalam perubahan masyarakat. Konflik merupakan simbol munculnya bentuk-bentuk sosial baru sebagai respon dari keterbatasan yang sudah ada, yaitu keragaman nilai, ide, dan kepentingan. Namun, penyelesaian konflik mengacu pada masalah preferensi dan kebiasaan. Pada tingkat yang lebih dalam, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang disebabkan oleh perbedaan bangsa dan penduduk.⁶ Konflik merupakan elemen penting dan esensial dalam perubahan sosial. Sebagai bentuk sosial baru yang muncul sebagai respons terhadap masalah yang telah diselesaikan, konflik merupakan representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan. Namun, penyelesaian konflik mengacu pada masalah preferensi dan kebiasaan. Pada tingkat yang lebih dalam, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang disebabkan oleh perbedaan bangsa dan penduduk. Konflik merupakan komponen penting dan esensial dalam perubahan masyarakat. Sebagai bentuk sosial baru yang muncul sebagai respon dari konflik yang sudah mulai berkembang, konflik merupakan representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan.

⁵ Khoirul Anwar, dikutip dari Ansori Ansori dkk, “Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi,” *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 57.

⁶ Syafaruddin Alwi, *Resolusi Konflik dan Negosiasi Bisnis*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2013), hal. 220.

Namun, penyelesaian sengketa mengacu pada masalah kebiasaan dan preferensi, dan konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang disebabkan oleh perbedaan sudut pandang yang ada di dalam negara dan di antara penduduk. Konflik merupakan elemen penting dan esensial dalam perubahan masyarakat. Sebagai bentuk sosial baru yang muncul sebagai respon dari konflik yang sudah mulai berkembang, konflik merupakan representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan. Penyelesaian sengketa, bagaimanapun juga, adalah masalah preferensi dan kebiasaan.

Wirawan (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024), mendefinisikan konflik sebagai ekspresi ketegangan antara dua pihak atau lebih yang memiliki ketergantungan terhadap objek konflik, dengan menggunakan pola perilaku dan interaksi antara pihak-pihak tersebut yang menghasilkan hasil konflik.⁷ Sedangkan Robbins (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024),⁸ mendefinisikan konflik sebagai situasi dimana dua orang bekerja sama untuk menentukan siapa yang akan menang atau kalah dalam buku Weni Puspita. Pemenang adalah orang yang lebih kuat dari hukum. Disebutkan bahwa, mungkin tanpa sepengetahuan atau persetujuan mereka, mereka dapat membantu orang lain.

Sebagaimana dalam Al-Quran Surah Al-Hujurat Ayat 10. Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan gambaran sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.⁹

⁷ Wirawan, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 58.

⁸ Robbins, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 58.

⁹ NU Online, "Surat Al- Hujurat Ayat 10 : Arab, Latin, Terjemah, dan Tafsir," *quran.nu*, <https://quran.nu.or.id/al-hujurat/10>, diakses pada tanggal 17 Desember 2024, pukul 14:46.

Sebagai contoh, dalam Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah/Markaz Ta'dzhim al-Qur'an, yang ditulis atas nama Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, seorang profesor di fakultas Al-Qur'an di Universitas Islam Madinah, dinyatakan bahwa karena Allah telah menyatakan bahwa orang-orang yang beriman bersikukuh untuk menjadi bagian dari keimanan, maka sangat penting untuk memperkuat ikatan persaudaraan. Kemudian, agar manusia dapat memahami kasih sayang Allah di luar alam normal mereka, disarankan agar mereka tunduk kepada-Nya dengan memahami semua perintah-Nya dan mematuhi semua hukum-Nya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa konflik muncul ketika ada ketidaksepakatan antara dua individu atau organisasi mengenai ide, norma, atau praktik.

1. Teori-Teori Konflik

Menurut teori konflik, kesimpulan yang mengarah pada kompromi yang dihasilkan dari keadaan awal adalah yang pada akhirnya menyebabkan perubahan masyarakat, bukan proses perubahan yang diperlukan untuk membawa perubahan.¹⁰

Teori-teori konflik yang tercantum di bawah ini terdiri dari:

a. Teori Konflik dari Karl Marx

Menurut Karl Marx (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024),¹¹ konflik yang terjadi adalah jenis konflik kelas. Saya juga membantu masyarakat umum untuk memahami kelas sosial. Ia percaya bahwa ketidaksetaraan dalam masyarakat dapat menyebabkan konflik dan pergolakan sosial. Marx berpendapat bahwa munculnya kelompok-kelompok yang kuat dan kohesif merupakan kondisi yang diperlukan agar konflik dapat muncul dalam masyarakat. Karl Marx percaya bahwa

¹⁰ Santi Isnaini, "Konflik dan Negosiasi di dalam Perspektif: Arsitektur, Sosiologi, Teknologi dan Komunikasi," *Bricolage: Jurnal Magister Ilmu Komunikasi* 4, no. 01 (2018): hal. 032-050.

¹¹ Karl Marx, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 59.

kesenjangan dalam kaitannya dengan modal, sumber kekuasaan, merupakan faktor yang menyebabkan konflik.

Perbedaan kekuasaan dan kelas sosial dalam masyarakat kapitalis adalah penyebab utama konflik, menurut gagasan ini. Menurut Karl Marx, konflik kelas adalah jenis konflik yang paling parah dan meluas yang mempengaruhi setiap anggota masyarakat. Pemahaman bahwa konflik adalah sebuah proses dan kejadian buruk yang dapat mempengaruhi kemajuan dan perbaikan sosial akan membantu dalam menganalisa teori konflik ini. Mereka yang menyadari bahwa konflik dapat terjadi karena perbedaan kelas dan kepentingan ekonomi dapat digunakan untuk memperkuat institusi masyarakat yang lebih lemah dan mendorong kesejahteraan yang lebih besar bagi semua orang.¹²

b. Teori Konflik Lewis A. Coser

Menurut Lewis A. Coser (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024),¹³ konflik dapat bersifat konstruktif asalkan ditangani dan diselesaikan dengan cara yang tepat. Psikologi konflik pragmatis atau interdisipliner yang digunakan dalam bisnis dan organisasi kontemporer lainnya untuk mengelola konflik dipengaruhi oleh teori konflik Lewis A. Coser. Menurut hipotesis ini, sistem sosial itu efektif. Tidak semua ketidaksepakatan ini tidak berdasar. Selain itu, konflik dapat meningkatkan jumlah ikatan yang ada di dalam kelompok di antara para peserta. Menurut Coser, ketidaksepakatan tidak selalu harus diselesaikan. Akibatnya, ketidaksepakatan dapat muncul dan memiliki efek yang merugikan pada komunikasi. Selain itu, konflik memiliki kemampuan untuk memotivasi anggota kelompok yang tidak terlalu bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok secara bertanggung jawab. Dua kategori konflik realis dan non-realis digunakan oleh Coser untuk menggambarkan konflik sosial.

¹² B. Anantha Sritumini, "Konflik organisasi dan negosiasi," *Educare* 3, no. 2 (2005): hal. 55.

¹³ Lewis A. Coser, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CiDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 59-60.

Secara realis, konflik muncul sebagai akibat dari masalah sosial yang menyebabkan seorang individu atau kelompok menjadi kecewa. Sebaliknya, konflik non-realistis merupakan tanggung jawab salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik untuk menyelesaikan ketidaksepakatan yang mungkin timbul yang tidak realistis.¹⁴

c. Teori Konflik Ralf Dahrendorf

Konflik dalam sistem akan muncul karena adanya relasi sosial, menurut Ralf Dahrendorf (sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024)¹⁵. Akibatnya, hanya ada sedikit bukti bahwa perselisihan dapat merugikan individu atau organisasi di luar sistem. Menurut tesis Dahrendorf, kekuasaan membentuk relasi di dalam sistem sosial. Otoritas yang dibahas berkaitan dengan kontrol dan hukuman, yang memungkinkan orang yang mampu berkomunikasi secara efektif kepada orang lain dan menerima kompensasi dari orang lain yang tidak mampu melakukannya.

Menurut Dahrendorf, pertentangan kepentingan adalah hasil dari interaksi antara orang yang memiliki kekuasaan dan yang tidak memiliki kekuasaan. Teori konflik pertama kali dikembangkan oleh Dahrendorf sebagai teori parsial yang digunakan untuk mempelajari fenomena sosial. Sebagai kesimpulan, saya melihat konflik dan kerja sama sebagai dua aspek yang lazim dalam masyarakat. Menurut teori Dahrendorf, konflik sosial muncul dari kurangnya psikologi sosial fungsional dan struktural.

Teori Marxian tentang perjuangan kelas juga dimasukkan ke dalam teori kelas dan konflik kelas dalam masyarakat industri. Mereka membuat hubungan antara teori konflik sosial dan teori fungsional komposisi dan

¹⁴ Zulfa, Nabila, and Dita Oktaviani, "PERAN NEGOSIASI TERHADAP KONFLIK," *JURNAL TIPS JURNAL RISET, PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 1, no. 2 (2023): hal. 127-131.

¹⁵ Ralf Dahrendorf, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CIDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 60.

operasi manusia. Selanjutnya, Dahrendorf menegaskan bahwa persepsi sosial adalah tingkat perubahan dibandingkan dengan populasi yang stabil.

2. Definisi Negosiasi

Negosiasi berasal dari kata bahasa Inggris '*negotiation*' dan mengacu pada proses mencapai kesepakatan antara dua pihak melalui negosiasi. Menurut definisinya, negosiasi memerlukan diskusi atau kompromi. Negosiasi adalah istilah yang digunakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia untuk menggambarkan timbal balik pembicaraan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam berbagai negosiasi antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dengan pihak lain, negosiasi didefinisikan sebagai berikut:

1. tawar-menawar dengan pendekatan metodis untuk memberi atau menerima.
2. Penyelesaian secara damai adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui dialog di antara pihak-pihak yang terlibat.

Stephen Robbins dalam bukunya "Perilaku Organisasi" ((sebagaimana dikutip dalam jurnal Ansori dkk, 2024)¹⁶ mendefinisikan negosiasi sebagai sebuah proses yang melibatkan dua pihak atau lebih yang terlibat dalam penjualan barang atau jasa, dengan usaha bisnis masing-masing pihak untuk mencapai harga yang disepakati bersama dan sesuai dengan transaksi yang dimaksud. Dalam konteks komunikasi bisnis, negosiasi adalah sebuah proses di mana dua pihak, atau lebih, bekerja sama dengan saling mengandalkan atau bekerja sama, tetap tenang, dan mendiskusikan bagaimana mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Menurut Robbins, negosiasi adalah proses di mana dua pihak, atau lebih khusus lagi, bertukar barang dan jasa dan bekerja sama untuk mencapai kesepakatan tentang tingkat pekerjaan yang dapat dilakukan masing-masing pihak. Menurut Jackman, negosiasi adalah sebuah proses di mana dua orang, atau lebih, yang pada awalnya memiliki cara pandang yang berbeda, kemudian

¹⁶ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, dikutip dari Ansori Ansori dkk, "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi," *CIDEA Journal* 3, no. 1 (2024): hal. 62.

mencapai sebuah kesepakatan. Oliver menyimpulkan dengan mengatakan bahwa negosiasi adalah jenis transaksi di mana pihak-pihak yang terlibat bersedia menerima hasilnya. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus memiliki tujuan yang berbeda agar proses memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan bersama dapat terjadi. Berdasarkan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa negosiasi adalah usaha bisnis yang dilakukan untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Ketika seseorang atau sekelompok orang memiliki kepentingan yang sama dengan orang atau kelompok lain yang memiliki kepentingan yang sama, maka negosiasi harus dilakukan dengan baik, dengan demikian harus dilakukan dengan usaha bersama.

Perbedaan kepentingan atau disebut juga dengan istilah pendapat adalah hasil dari negosiasi, yaitu ketika salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dan tidak mau membalasnya. Negosiasi diperlukan untuk menyelesaikan konflik yang muncul dari perbedaan keyakinan dan kepentingan. Negosiasi diperlukan untuk mencapai tujuan Anda karena Anda perlu mendapatkan atau mengurangi kepentingan dan hak yang sebelumnya telah ditetapkan dan diberikan oleh orang lain. Ketika dua pihak terlibat dalam negosiasi dengan tujuan mencapai kesepakatan yang masuk akal dan saling menguntungkan, hal ini dikenal sebagai negosiasi ganda. Kesepakatan yang menguntungkan yang melayani kepentingan kedua belah pihak dapat diselesaikan melalui negosiasi yang efektif. Tidak ada organisasi yang benar-benar menang atau kalah. Karena negosiasi adalah metode yang paling efektif untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan khusus di luar pendidikan formal, maka negosiasi menjadi sangat penting. Ada beberapa faktor yang dapat menjadi penting dalam negosiasi.

Berikut ini beberapa contoh yang dapat mengakibatkan kurangnya kerja sama selama negosiasi:

1. Ketika satu pihak atau lebih menolak untuk menurunkan posisi awal mereka selama negosiasi.
2. Memberikan perhatian lebih kepada individu dan anak-anak daripada masalah yang ada.
3. Rencana terselubung atau ketidakpercayaan satu sama lain terhadap tindakan orang lain.
4. Tindakan agresif dan manipulatif yang diarahkan pada satu atau beberapa individu.
5. Dorongan untuk berhasil dengan cara apapun.
6. Menetapkan standar yang selalu berada di atas tingkat yang dapat diterima.
7. Penolakan untuk menyoroti pentingnya sudut pandang lawan dan/atau kegagalan bagi perusahaan pembelajaran; penjelasan yang tidak jelas tentang peran atau tingkat otoritas.
8. Proses pengembangan keputusan yang tidak jelas atau berdasarkan faktor subjektif.

Seorang manajer harus dapat memahami sifat dari penyelesaian konflik di sepanjang prosesnya. Ketika ketidaksepakatan muncul selama negosiasi, memiliki pemahaman ini dapat membantu penyelesaian masalah dan mengidentifikasi solusi potensial.

Kesimpulan

Konflik muncul ketika dua individu atau dua kelompok dalam sebuah organisasi memiliki ide, perspektif, atau norma budaya yang berbeda. Menurut teori konflik, konflik yang menghalangi kompromi yang dihasilkan dari peristiwa awal merupakan faktor yang pada akhirnya menyebabkan perubahan masyarakat daripada proses perubahan yang diperlukan untuk mencapai perubahan.

Tujuan dari negosiasi adalah untuk mencapai kesepakatan yang disetujui oleh kedua belah pihak. Tujuan negosiasi adalah untuk memungkinkan kedua

belah pihak mencapai kesepakatan yang masuk akal dan adil, yang akan memuaskan kebutuhan mereka dan juga kebutuhan satu sama lain.

Referensi

- Alwi, Syafaruddin. *Resolusi Konflik dan Negosiasi Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2013.
- Ansori, Ansori dkk. "Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi." *CiDEA Journal* 3. No. 1 (2024).
- Deutsch, Morton dkk. *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass. 2014.
- Isnaini, Santi. "Konflik dan Negosiasi di dalam Perspektif: Arsitektur, Sosiologi, Teknologi dan Komunikasi." *Bricolage: Jurnal Magister Ilmu Komunikasi* 4. No. 01 (2018).
- NU Online. "Surat Al- Hujurat Ayat 10 : Arab, Latin, Terjemah, dan Tafsir." *quran.nu*. <https://quran.nu.or.id/al-hujurat/10>. Diakses pada tanggal 17 Desember 2024. Pukul 14:46.
- Shapiro, Daniel. "Negotiating the Nonnegotiable: Emotional Forces in Conflict Resolution." *Harvard Negotiation Law Review* 20. No. 1 (2015).
- Sritumini, B. Anantha. "Konflik organisasi dan negosiasi." *Educare* 3. No. 2 (2005).
- Syahr Inayah, Siti. "Konflik dan Negosiasi dalam Perspektif Komunikasi." *LENTERA* 16. No. 2 Desember (2014).
- Ury, William. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. New York: Penguin Books. 2011.
- Zulfa, Nabila, and Dita Oktaviani. "PERAN NEGOSIASI TERHADAP KONFLIK." *JURNAL TIPS JURNAL RISET, PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 1. No. 2 (2023).