

NEGOSIASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK: STUDI LITERATUR

Sariva Sahib¹, Nur Sulfiani Rahmi², Luthfia Irami Masdar³, Resky Aulia⁴, Siradjuddin⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

sahibsariva@gmail.com¹, nursulfianirahmi@gmail.com², luthfiairamim@gmail.com³,
rskiauliayusrie@gmail.com⁴, siradjuddin@uinalauddin.ac.id⁵

Abstract

Negotiation is an important strategy in conflict management that is used to achieve agreements among parties with differing interests. This study aims to examine the concept of negotiation, its processes, the obstacles encountered, and effective strategies for resolving conflicts. The method used is a literature review by analyzing various relevant books, journals, and academic sources. The findings indicate that successful negotiation is influenced by communication skills, understanding the interests of each party, and the application of appropriate strategies. In addition, the integrative negotiation approach is considered more effective because it produces mutually beneficial outcomes (win-win solutions) and helps maintain long-term relationships. Therefore, understanding negotiation is essential for supporting constructive and sustainable conflict resolution.

Keywords: *Negotiation, Conflict Management, Communication, Strategy, Win-Win Solution*
Negotiation, Conflict Management, Communication, Strategy, Win-Win Solution.

Abstrak

Negosiasi merupakan strategi penting dalam manajemen konflik yang digunakan untuk mencapai kesepakatan di antara pihak-pihak dengan kepentingan yang berbeda. Studi ini bertujuan untuk mengkaji konsep negosiasi, prosesnya, hambatan yang dihadapi, serta strategi yang efektif untuk menyelesaikan konflik. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan menganalisis berbagai buku, jurnal, dan sumber akademis yang relevan. Temuan menunjukkan bahwa keberhasilan negosiasi dipengaruhi oleh keterampilan komunikasi, pemahaman terhadap kepentingan masing-masing pihak, dan penerapan strategi yang tepat. Selain itu, pendekatan negosiasi integratif dinilai lebih efektif karena menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan (solusi *win-win*) serta membantu menjaga hubungan jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman mengenai negosiasi sangatlah penting untuk mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Negosiasi, Manajemen Konflik, Komunikasi, Strategi, Solusi Saling Menguntungkan.

I. PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi maupun interaksi sosial. Konflik dapat muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, tujuan, persepsi, maupun keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Dalam organisasi, konflik tidak selalu berdampak negatif. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi sarana untuk mendorong inovasi, meningkatkan kreativitas, memperbaiki proses

pengambilan keputusan, serta memperkuat hubungan kerja. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola secara efektif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, terganggunya komunikasi, dan rusaknya hubungan antar anggota organisasi.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam manajemen konflik adalah negosiasi. Negosiasi merupakan proses komunikasi antara dua pihak atau lebih yang memiliki perbedaan kepentingan dengan tujuan mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Melalui negosiasi, pihak-pihak yang berkonflik dapat menyampaikan kebutuhan, kepentingan, dan harapan mereka secara terbuka sehingga memungkinkan terciptanya solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kemampuan bernegosiasi menjadi keterampilan penting yang perlu dimiliki oleh individu maupun organisasi dalam menghadapi berbagai bentuk konflik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa negosiasi memiliki peran penting dalam penyelesaian konflik organisasi. Penelitian Marliana (2024) menunjukkan bahwa strategi negosiasi yang tepat dapat membantu menyelesaikan konflik secara lebih efektif dan menciptakan hubungan yang harmonis antar pihak. Selain itu, Fisher, Ury, dan Patton (2011) menjelaskan bahwa negosiasi yang berorientasi pada kepentingan bersama mampu menghasilkan kesepakatan yang lebih berkelanjutan dibandingkan negosiasi yang hanya berfokus pada posisi masing-masing pihak.

Dalam praktiknya, proses negosiasi tidak selalu berjalan dengan mudah. Perbedaan kepentingan, ketidakseimbangan kekuasaan, keterbatasan informasi, serta faktor emosional sering kali menjadi hambatan dalam mencapai kesepakatan. Selain itu, pemilihan strategi negosiasi yang kurang tepat dapat menyebabkan munculnya konflik baru atau ketidakpuasan dari salah satu pihak. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, proses, strategi, serta berbagai pendekatan negosiasi agar konflik dapat diselesaikan secara konstruktif.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji negosiasi dalam manajemen konflik melalui studi literatur. Kajian ini mencakup konsep dasar negosiasi, gaya negosiator, tahapan negosiasi, hambatan dalam perundingan kolaboratif, karakteristik negosiasi yang efektif, metode tawar-menawar, strategi mengakhiri negosiasi, serta perbedaan antara negosiasi distributif dan integratif. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya negosiasi sebagai salah satu strategi utama dalam penyelesaian konflik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Metode ini dipilih karena penelitian tidak dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, melainkan melalui penelaahan dan analisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik negosiasi dalam manajemen konflik.

Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan sumber akademik lainnya yang membahas konsep negosiasi, manajemen konflik, strategi negosiasi, serta pendekatan penyelesaian konflik. Pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi, seleksi, dan kajian terhadap literatur yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Berbagai teori dan hasil penelitian yang diperoleh dari literatur dianalisis, dibandingkan, dan disintesis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, proses, strategi, serta efektivitas negosiasi dalam penyelesaian konflik. Hasil analisis kemudian disajikan secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai peran negosiasi dalam manajemen konflik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Negosiasi

Setiap orang pasti pernah melakukan negosiasi. Baik negosiasi secara formal maupun negosiasi secara non formal. Negosiasi dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

Negosiasi adalah bentuk interaksi yang dilakukan untuk mencapai kesepakatan. Negosiasi bisa dilakukan dua atau lebih dengan kepentingan yang saling bertentangan dan berkehendak untuk memecahkan masalah yang dihadapi bersama. Negosiasi merupakan bentuk interaksi sosial yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama sehingga kedua belah pihak saling sepakat dan diuntungkan. Negosiasi juga merupakan komunikasi dua belah pihak atau lebih dengan tujuan mencapai hasil atau tujuan akhir yang memuaskan.

Menurut Robbins dan Judge (2011), negosiasi adalah proses ketika dua pihak atau lebih melakukan pertukaran barang, jasa, atau sumber daya serta berusaha mencapai kesepakatan mengenai pembagian atau tingkat pertukaran tersebut. Definisi ini menunjukkan bahwa negosiasi tidak hanya berkaitan dengan transaksi ekonomi, tetapi juga mencakup proses pengambilan keputusan dalam situasi yang melibatkan keterbatasan sumber daya.

Sementara itu, McShane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan negosiasi sebagai proses yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih untuk menyelesaikan perbedaan tujuan melalui penyesuaian hubungan saling ketergantungan. Adapun Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa negosiasi merupakan proses pengambilan keputusan yang melibatkan aktivitas memberi dan menerima (give and take) antara pihak-pihak yang memiliki preferensi berbeda.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa negosiasi merupakan proses komunikasi dan pengambilan keputusan yang bertujuan mencapai kesepakatan bersama melalui pertukaran informasi, penyampaian kepentingan, serta pencarian solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

2. Tujuan Negosiasi

Tujuan utama negosiasi adalah mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Namun, dalam praktiknya, negosiasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada proses membangun hubungan yang baik, mengurangi konflik, dan menciptakan kerja sama yang berkelanjutan.

Menurut Lewicki, Barry, dan Saunders (2015), negosiasi bertujuan untuk memperoleh hasil yang menguntungkan sekaligus mempertahankan hubungan yang positif antar pihak. Oleh karena itu, keberhasilan negosiasi tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dari kualitas hubungan yang tercipta setelah proses negosiasi berlangsung.

Dalam manajemen konflik, tujuan negosiasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa aspek. Pertama, mencapai penyelesaian konflik secara damai tanpa menimbulkan kerugian yang berlebihan bagi salah satu pihak. Kedua, menemukan solusi yang dapat memenuhi kepentingan bersama sehingga tercipta kondisi yang saling menguntungkan (win-win solution). Ketiga, membangun komunikasi yang lebih baik antar pihak yang berkonflik sehingga kesalahpahaman dapat diminimalkan. Keempat, menjaga dan memperkuat hubungan kerja sama dalam jangka panjang.

Selain itu, negosiasi juga bertujuan untuk menciptakan stabilitas dalam organisasi. Konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu produktivitas, menurunkan motivasi kerja, dan merusak hubungan antar individu maupun kelompok. Oleh karena itu, negosiasi menjadi sarana penting untuk menjaga keharmonisan dan efektivitas organisasi.

3. Keterampilan yang Dibutuhkan dalam Negosiasi

Keberhasilan negosiasi tidak hanya ditentukan oleh strategi yang digunakan, tetapi juga oleh keterampilan individu yang terlibat dalam proses tersebut. Negosiator yang efektif harus memiliki kemampuan interpersonal dan emosional yang memadai agar mampu memahami situasi, mengelola konflik, serta membangun komunikasi yang produktif.

A. Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Dalam negosiasi, kemampuan ini sangat penting karena proses negosiasi sering kali melibatkan tekanan, perbedaan kepentingan, dan situasi yang dapat memicu emosi.

Kim, Cundiff, dan Choi (2014) menemukan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memperoleh hasil negosiasi yang lebih baik. Mereka mampu mengendalikan emosi, menjaga komunikasi tetap efektif, serta membangun hubungan yang lebih positif dengan pihak lain.

B. Empati

Empati adalah kemampuan memahami perspektif dan perasaan pihak lain. Dalam negosiasi, empati membantu individu memahami kebutuhan dan kepentingan lawan bicara sehingga lebih mudah menemukan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Galinsky et al. (2008) menjelaskan bahwa kemampuan mengambil perspektif pihak lain (perspective taking) dapat meningkatkan efektivitas negosiasi karena memungkinkan terciptanya solusi yang lebih kreatif dan integratif.

C. Kesabaran

Kesabaran merupakan kemampuan untuk tetap tenang dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Negosiasi sering kali membutuhkan waktu karena setiap pihak harus mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mencapai kesepakatan.

Negosiator yang sabar cenderung mampu mengevaluasi berbagai pilihan secara lebih objektif dan menghindari keputusan yang didasarkan pada emosi sesaat. Menurut Lewicki et al. (2015), kesabaran merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas proses negosiasi.

D. Kemampuan Pemecahan Masalah (Problem Solving)

Negosiasi pada dasarnya merupakan proses pemecahan masalah yang melibatkan pihak-pihak dengan kepentingan berbeda. Oleh karena itu, kemampuan problem solving menjadi keterampilan yang sangat diperlukan.

Kemampuan ini mencakup identifikasi masalah, analisis penyebab konflik, pencarian alternatif solusi, dan pemilihan solusi yang paling tepat. Negosiator yang memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik cenderung lebih mampu menghasilkan kesepakatan yang efektif dan berkelanjutan.

E. Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi yang terjadi selama proses negosiasi. Dalam praktiknya, negosiasi tidak selalu berjalan sesuai rencana sehingga diperlukan fleksibilitas dalam menentukan strategi dan pendekatan.

Sharma, Bottom, dan Elfenbein (2013) menyatakan bahwa individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan situasi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai hasil negosiasi yang optimal. Kemampuan ini membantu negosiator menghadapi ketidakpastian dan menemukan solusi yang sesuai dengan kondisi yang berkembang.

4. Gaya Negosiator

Dalam proses negosiasi, setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi konflik dan mencapai kesepakatan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, tujuan yang ingin dicapai, serta situasi yang dihadapi. Salah satu model yang paling banyak digunakan untuk menjelaskan gaya negosiator adalah Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) yang dikembangkan oleh Thomas dan Kilmann (1974). Model ini didasarkan pada dua dimensi utama, yaitu assertiveness (ketegasan dalam memperjuangkan kepentingan diri sendiri) dan cooperativeness (kemauan untuk memenuhi kepentingan pihak lain).

Berdasarkan kombinasi kedua dimensi tersebut, terdapat lima gaya utama dalam negosiasi.

a. Bersaing (Competing)

Gaya bersaing merupakan pendekatan yang memiliki tingkat ketegasan tinggi tetapi tingkat kerja sama yang rendah. Individu yang menggunakan gaya ini berusaha mencapai tujuan pribadinya meskipun harus mengorbankan kepentingan pihak lain.

Gaya ini umumnya digunakan ketika keputusan harus diambil dengan cepat atau ketika isu yang diperdebatkan dianggap sangat penting.

b. Akomodatif (Accommodating)

Gaya akomodatif ditandai oleh tingkat kerja sama yang tinggi dan ketegasan yang rendah. Dalam pendekatan ini, seseorang lebih mengutamakan kepentingan pihak lain dibandingkan kepentingannya sendiri. Gaya ini sering digunakan untuk menjaga hubungan baik atau ketika isu yang diperdebatkan dianggap tidak terlalu penting bagi dirinya.

c. Menghindar (Avoiding)

Gaya menghindar memiliki tingkat ketegasan dan kerja sama yang rendah. Individu cenderung menghindari konflik dan tidak berusaha memenuhi kepentingan dirinya maupun pihak lain. Pendekatan ini biasanya digunakan ketika konflik dianggap tidak penting atau ketika situasi belum memungkinkan untuk dilakukan penyelesaian.

d. Berkolaborasi (Collaborating)

Gaya kolaborasi merupakan pendekatan yang memiliki tingkat ketegasan dan kerja sama yang sama-sama tinggi. Individu berusaha mencari solusi yang dapat memenuhi kepentingan semua pihak yang terlibat. Pendekatan ini sering dianggap sebagai strategi yang paling efektif karena menghasilkan solusi win-win dan mampu memperkuat hubungan jangka panjang.

e. Kompromi (Compromising)

Gaya kompromi berada pada tingkat moderat baik dalam ketegasan maupun kerja sama. Dalam pendekatan ini, masing-masing pihak bersedia mengurangi sebagian tuntutanannya untuk mencapai kesepakatan bersama. Meskipun tidak selalu menghasilkan solusi terbaik, kompromi sering menjadi pilihan yang praktis ketika waktu dan sumber daya terbatas.

5. Tahapan Negosiasi

Proses negosiasi merupakan tahapan sistematis yang dilakukan untuk mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat. Robbins dan Judge (2011) menjelaskan bahwa terdapat lima tahap utama dalam proses negosiasi, yaitu:

a) Persiapan dan Perencanaan (Preparation and Planning)

Tahap awal negosiasi adalah melakukan persiapan dengan mengidentifikasi sumber konflik, menentukan tujuan yang ingin dicapai, serta memahami kepentingan pihak lain. Pada tahap ini, negosiator juga perlu menentukan strategi yang akan digunakan selama proses negosiasi.

b) Penetapan Aturan Dasar (Definition of Ground Rules)

Setelah persiapan dilakukan, para pihak mulai menetapkan aturan dasar yang akan digunakan selama negosiasi. Aturan tersebut meliputi waktu pelaksanaan, prosedur komunikasi, batasan pembahasan, serta mekanisme pengambilan keputusan.

c) Klarifikasi dan Justifikasi (Clarification and Justification)

Pada tahap ini, masing-masing pihak menjelaskan posisi, kebutuhan, dan alasan yang mendasari tuntutanannya. Proses klarifikasi membantu para pihak memahami sudut pandang satu sama lain sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman.

d) Tawar-Menawar dan Pemecahan Masalah (Bargaining and Problem Solving)

Tahap ini merupakan inti dari negosiasi. Para pihak melakukan pertukaran informasi, menawarkan alternatif solusi, serta melakukan konsesi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama.

e) Penutupan dan Implementasi (Closure and Implementation)

Tahap terakhir adalah merumuskan kesepakatan yang telah dicapai dan menentukan langkah-langkah implementasinya. Kesepakatan yang jelas akan mempermudah proses pelaksanaan dan mengurangi potensi konflik di masa mendatang.

6. Ciri-Ciri Negosiasi yang Efektif

Negosiasi yang efektif tidak hanya ditandai oleh tercapainya kesepakatan, tetapi juga oleh kemampuan para pihak dalam menjaga hubungan yang baik setelah proses negosiasi selesai. Keberhasilan negosiasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan komunikasi, kepercayaan antar pihak, persiapan yang matang, serta kemampuan mengelola emosi. Menurut Lewicki, Barry, dan Saunders (2016), komunikasi yang efektif memungkinkan para pihak memahami kebutuhan dan kepentingan masing-masing sehingga lebih mudah mencapai kesepakatan.

Salah satu ciri utama negosiasi yang efektif adalah terciptanya solusi win-win solution. Pendekatan ini memungkinkan kedua belah pihak memperoleh manfaat tanpa harus merugikan pihak lainnya. Solusi yang saling menguntungkan cenderung lebih mudah diterima dan dilaksanakan karena didasarkan pada kepentingan bersama.

Selain itu, negosiasi yang efektif ditandai oleh komunikasi yang terbuka dan jelas. Komunikasi yang baik memungkinkan setiap pihak menyampaikan kebutuhan, kepentingan, dan harapannya secara jujur sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman yang berpotensi memicu konflik baru.

Ciri berikutnya adalah adanya kepercayaan (trust) antar pihak. Kepercayaan mendorong keterbukaan informasi dan meningkatkan kemauan untuk bekerja sama dalam mencari solusi terbaik. Tanpa adanya kepercayaan, proses negosiasi sering kali berjalan lebih sulit karena masing-masing pihak cenderung bersikap defensif.

Negosiasi yang efektif juga ditandai oleh penggunaan pendekatan kolaboratif. Pendekatan ini menekankan kerja sama dalam mencari solusi yang mampu memenuhi kepentingan semua pihak. Dengan demikian, negosiasi tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses membangun hubungan yang positif dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, komunikasi yang efektif, kepercayaan, keterbukaan, dan orientasi pada solusi bersama merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan negosiasi.

7. Metode dan Strategi Negosiasi

Metode tawar-menawar merupakan pendekatan yang digunakan oleh para pihak dalam mencapai kesepakatan selama proses negosiasi. Dalam literatur manajemen konflik, metode tawar-menawar umumnya dibedakan menjadi dua pendekatan utama, yaitu negosiasi distributif dan negosiasi integratif.

a. Negosiasi Distributif

Negosiasi distributif merupakan pendekatan yang berorientasi pada pembagian sumber daya yang terbatas. Dalam metode ini, keuntungan yang diperoleh satu pihak biasanya akan mengurangi keuntungan pihak lainnya sehingga sering disebut sebagai pendekatan win-lose.

Negosiator yang menggunakan pendekatan distributif cenderung mempertahankan posisinya, membatasi informasi yang diberikan, serta berusaha memperoleh keuntungan sebesar mungkin. Pendekatan ini umumnya digunakan dalam transaksi jangka pendek yang tidak terlalu memperhatikan hubungan jangka panjang.

b. Negosiasi Integratif

Negosiasi integratif merupakan pendekatan yang berorientasi pada pencapaian solusi yang saling menguntungkan (win-win solution). Dalam metode ini, para pihak berupaya memahami kepentingan masing-masing, berbagi informasi secara terbuka, dan mencari alternatif solusi yang dapat memenuhi kebutuhan bersama.

Pendekatan integratif dianggap lebih efektif dalam manajemen konflik karena tidak hanya menyelesaikan masalah yang sedang terjadi, tetapi juga membantu membangun hubungan yang lebih baik antar pihak.

c. Metode Pendukung dalam Tawar-Menawar

Selain pendekatan distributif dan integratif, terdapat beberapa metode lain yang sering digunakan dalam praktik negosiasi, seperti pendekatan kompetitif, kooperatif, kompromi, dan kolaboratif. Pemilihan metode tersebut bergantung pada tingkat konflik, tujuan negosiasi, serta hubungan antar pihak yang terlibat.

Dalam konteks manajemen konflik modern, pendekatan integratif dan kolaboratif lebih banyak direkomendasikan karena mampu menghasilkan kesepakatan yang lebih berkelanjutan serta mengurangi kemungkinan munculnya konflik di masa depan.

8. Perbedaan Negosiasi Distributif dan Integratif

Negosiasi distributif dan integratif merupakan dua pendekatan utama yang sering digunakan dalam proses negosiasi. Keduanya memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi tujuan, strategi, maupun hasil yang dicapai.

Negosiasi distributif berorientasi pada pembagian sumber daya yang terbatas sehingga keuntungan satu pihak biasanya diperoleh dengan mengurangi keuntungan pihak lain. Oleh karena itu, pendekatan ini sering disebut sebagai pendekatan win-lose. Dalam negosiasi distributif, fokus utama terletak pada posisi dan kepentingan individu, sehingga para pihak cenderung mempertahankan tuntutannya masing-masing.

Sebaliknya, negosiasi integratif berorientasi pada pencapaian solusi yang saling menguntungkan (win-win solution). Pendekatan ini menekankan kerja sama, keterbukaan informasi, dan pencarian alternatif yang mampu memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat. Karena berfokus pada kepentingan bersama, negosiasi integratif sering menghasilkan hubungan yang lebih baik dan berkelanjutan.

9. Strategi yang Tepat untuk Mengakhiri Negosiasi

Tahap akhir negosiasi merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan apakah kesepakatan yang dicapai dapat diterima dan dilaksanakan oleh semua pihak. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat agar proses negosiasi dapat diakhiri secara efektif dan menghasilkan keputusan yang berkelanjutan.

a) Mengidentifikasi Sumber Konflik

Langkah pertama adalah memastikan bahwa akar permasalahan telah dipahami dengan baik oleh seluruh pihak yang terlibat. Pemahaman yang jelas mengenai sumber konflik akan membantu para pihak menyusun solusi yang tepat dan menghindari munculnya masalah serupa di kemudian hari.

b) Mengumpulkan Informasi yang Relevan

Keputusan yang baik harus didasarkan pada informasi yang akurat dan objektif. Oleh karena itu, sebelum menyepakati suatu solusi, para pihak perlu mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi.

c) Memfasilitasi Dialog yang Konstruktif

Dialog yang terbuka memungkinkan setiap pihak menyampaikan pandangan, kebutuhan, dan harapannya secara jujur. Dalam tahap ini, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk membangun pemahaman bersama dan mengurangi kesalahpahaman.

d) Mengidentifikasi Kepentingan Bersama

Meskipun terdapat perbedaan kepentingan, biasanya terdapat tujuan atau kebutuhan tertentu yang dimiliki bersama oleh semua pihak. Fokus pada kepentingan bersama dapat membantu menciptakan suasana kerja sama yang lebih positif dan produktif.

e) Menentukan Solusi yang Saling Menguntungkan

Strategi yang paling efektif dalam mengakhiri negosiasi adalah mencari solusi yang memberikan manfaat bagi semua pihak. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan terhadap hasil negosiasi, tetapi juga memperkuat hubungan jangka panjang.

f) Implementasi dan Evaluasi

Setelah kesepakatan dicapai, langkah berikutnya adalah mengimplementasikan keputusan yang telah disepakati serta melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa kesepakatan berjalan sesuai rencana dan memberikan hasil yang diharapkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa negosiasi merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen konflik yang berperan dalam membantu pihak-pihak yang memiliki perbedaan kepentingan untuk mencapai kesepakatan bersama. Negosiasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai sarana komunikasi untuk membangun pemahaman, kerja sama, dan hubungan jangka panjang yang lebih harmonis.

Keberhasilan negosiasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi, persiapan yang matang, kepercayaan antar pihak, serta kemampuan dalam mengelola emosi. Selain itu, pemilihan gaya negosiator juga memiliki peran penting, di mana gaya kolaboratif dianggap paling efektif karena mampu menghasilkan solusi yang saling menguntungkan (win-win solution).

Dalam praktiknya, negosiasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu distributif dan integratif. Pendekatan distributif cenderung menghasilkan solusi win-lose, sedangkan pendekatan integratif lebih menekankan pada kerja sama dan pencapaian keuntungan bersama. Oleh karena itu, pendekatan integratif lebih disarankan dalam

penyelesaian konflik karena lebih berkelanjutan dan mampu menjaga hubungan baik antar pihak.

Secara keseluruhan, negosiasi memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi maupun kehidupan sosial karena dapat membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta mendukung tercapainya tujuan bersama secara lebih harmonis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N. (2023). Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 4(1), 52-63.
- Dinda, A., Maulana, I. S., & Aisah, N. (2024). *Manajemen Konflik dan Negosiasi*. Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya.
- Fujiwawati, D. R., Rahmawati, E. S., Hia, E. M., & Dewi, F. C. (2018). *Konflik dan Negosiasi*. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Meiyanto, S., & Soedardjo. (1999). Negosiasi saat ini: Semua menang. *Buletin Psikologi*, Tahun VII, No. 2, Desember 1999, hlm. 40–47.
- Marliana. (2024). Strategi negosiasi dalam menyelesaikan konflik di sekolah. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 34(1), 38–46.
- Pollack, J. (2025). *Collaborating Conflict Style: What It Is + How to Apply It*. Diakses dari Collaborating Conflict Style
- Nursolihah, M. (2020). Analisis karakteristik khusus teks negosiasi. *LITERASI: Jurnal Ilmiah Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia dan Daerah*, 10(1), 24-41.
- Suwandi, S., & Saputri, A. (2025). PENTINGNYA KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DALAM Mendukung Keberhasilan Proses Negosiasi dalam Dunia BISNIS. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 22(7), 131-140.
- Wibowo, A. (2023). *Seni Negosiasi Bisnis*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Leseva, P. N. (2021). Resume strategi negosiasi distributif dan integratif. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah Surabaya.
- Rahim, M. A. (2017). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (3rd ed.). New York: Penguin Books.

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2008). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2016). *Essentials of Negotiation* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rahim, M. A. (2017). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). New York: Routledge.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Pruitt, D. G., & Rubin, J. Z. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*. New York: Random House.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Lax, D. A., & Sebenius, J. K. (2006). *3-D Negotiation: Powerful Tools to Change the Game in Your Most Important Deals*. Boston: Harvard Business School Press.
- Greenhalgh, L. (2001). *Managing Strategic Relationships: The Key to Business Success*. New York: Free Press.
- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2015). *Negotiation* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D., & White, J. B. (2008). Why it pays to get inside the head of your opponent: The differential effects of perspective taking and empathy in negotiations. *Psychological Science*, 19(4), 378–384.
- Kim, C., Cundiff, N. L., & Choi, J. N. (2014). Emotional intelligence and negotiation outcomes: The mediating effects of rapport, concessions, and trust. *International Journal of Conflict Management*, 25(4), 359–386.

Sharma, P., Bottom, W. P., & Elfenbein, H. A. (2013). On the role of personality, cognitive ability, and emotional intelligence in negotiation performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(1), 112–128.