

Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi

by Ansori Ansori

Submission date: 02-Jul-2024 11:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 2411503865

File name: CiDEA_JOURNAL_-_VOLUME_3,_NO._1,_JUNI_2024_hal_55-64.docx (51.25K)

Word count: 3169

Character count: 20986

Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi

Ansori Ansori¹, Asi Angelia Safitri², Nur Adilla³, Sigit Hardi Ramadhani⁴

¹²³⁴Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari
Alamat: Jalan Gajah Mada, Teratai, Muara Bulian, Teratai, Batang Hari,
Kabupaten Batang Hari, Jambi 36612

Email: ansori1183@gmail.com¹, asiandaliaa@gmail.com², adillan401@gmail.com³, sigitbulian@gmail.com⁴

Abstract: When two persons or organizational groups hold divergent views, conflict frequently results. Conflict arises in organizations almost always. There are a number of theories on conflict that help us comprehend it when it happens. The process of reaching a discussion-based agreement between two parties is called negotiation. One may say that negotiations within the organization are the outcome of a previously negotiated agreement between members. Because each member of an organization has a different opinion, there will inevitably be disputes in the group. Here is where the organization's function will be utilized, as each member will weigh, haggle, and discuss what agreement will be made from the many viewpoints of the members of the organization.

Keywords: Conflict, Conflict Theory, Negotiation in Organizations

Abstrak: Ketika dua orang atau kelompok organisasi memiliki pandangan yang berbeda, konflik sering terjadi. Konflik hampir selalu muncul dalam organisasi. Ada sejumlah teori tentang konflik yang dapat membantu kita memahaminya saat konflik terjadi. Proses untuk mencapai kesepakatan berdasarkan diskusi antara dua pihak disebut negosiasi. Bisa dikatakan bahwa negosiasi dalam organisasi adalah hasil dari kesepakatan yang telah dirundingkan sebelumnya di antara para anggota. Karena setiap anggota organisasi memiliki pendapat yang berbeda, maka tidak dapat dipungkiri akan terjadi perselisihan di dalam kelompok. Di sinilah fungsi organisasi akan digunakan, karena setiap anggota akan menimbang, menawar, dan mendiskusikan kesepakatan apa yang akan diambil dari berbagai sudut pandang anggota organisasi.

Kata Kunci: Konflik, Teori Konflik, Negosiasi Dalam Organisasi

PENDAHULUAN

Tak seorang pun dapat bertahan hidup sendirian. Dorongan bawaan kita untuk menjadi bagian dari sebuah komunitas adalah dorongan biologis. Menurut filsuf Yunani Aristoteles (384-322 SM), manusia pada dasarnya adalah hewan sosial karena mereka adalah spesies "zoon politicon". Konflik tidak dapat dihindari dan pasti akan muncul sebagai akibat dari semua interaksi dan koneksi sosial yang terbentuk. Perbedaan keyakinan, cita-cita, dan nilai-nilai yang dianut oleh setiap orang atau kelompok sering kali menjadi pemicu konflik. Meskipun ada banyak cara untuk mencegah terjadinya konfrontasi, hampir semua orang pernah mengalami dampaknya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap individu memiliki sejarah yang unik, termasuk perbedaan agama, ras, bahasa, serta pola pikir dan sudut pandang dalam menilai suatu masalah. Oleh karena itu, kita juga dapat melihat konflik sebagai salah satu hasil yang tak terelakkan dalam kehidupan (min lawâzîm al-hayâh). Namun, hal ini tidak berarti

bahwa kita mengabaikan perselisihan dan berhenti berusaha mencari solusi. Karena, pada kenyataannya, semua orang ingin hidup dalam masyarakat dengan tenang dan aman.

Konflik dapat didefinisikan sebagai pertukaran yang saling bersaing antara dua pihak atau lebih, atau dapat juga didefinisikan sebagai proses internal yang menyebabkan ketidaknyamanan. Tidak peduli dari mana asalnya atau bagaimana sejarahnya, konflik adalah istilah yang paling ditakuti dan dianggap sebagai kutukan. Literatur keagamaan menunjukkan bahwa konflik telah ada sejak Tuhan menciptakan manusia di alam semesta ini. Ada banyak kategori penyebab yang berbeda yang dapat menyebabkan atau mengintensifkan konflik, termasuk politik, ekonomi, agama, budaya, dan elemen lainnya. Kehidupan selalu diwarnai oleh konflik, baik kecil maupun besar. Perspektif yang berbeda, sudut pandang yang berbeda, dan kepentingan yang tidak sama, semuanya berkontribusi pada konflik. Konflik tertentu dapat diselesaikan sepenuhnya, sementara konflik lainnya hanya dapat diselesaikan sebagian atau tidak terselesaikan untuk waktu yang lama.

Negosiasi dan konflik adalah dua konsep yang sering dibahas dalam lingkungan akademis dan kasual. Kedua konsep ini dibahas secara akademis di sejumlah bidang, seperti arsitektur, komunikasi, dan teknologi. Meskipun istilah yang dipelajari "konflik dan negosiasi" adalah sama, namun perspektif dan bidang kajian yang dihasilkan dari kontekstualisasi istilah-istilah tersebut dalam berbagai disiplin ilmu akan berbeda. Perbedaan ini menyoroti perbedaan penting di antara ilmu-ilmu tersebut dari sudut pandang ontologis (sifat fokus studi) dan epistemologi (sumber pengetahuan).

Memahami konsep, prinsip, dan taktik negosiasi itu sendiri dapat membantu seseorang mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya negosiasi dalam manajemen konflik dan bagaimana negosiasi dapat digunakan untuk meredakan ketegangan, menumbuhkan rasa saling pengertian, dan membina hubungan kerja sama. Dengan menerapkan taktik negosiasi dan praktik-praktik terbaik, kita dapat menciptakan suasana kerja yang lebih damai, mengurangi kemungkinan terjadinya konfrontasi, dan meningkatkan produktivitas.

Sangat penting bagi organisasi untuk memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai negosiasi agar dapat menerapkan pendekatan yang lebih efisien dan kooperatif dalam mengelola konflik. Hasilnya, tempat kerja yang damai dapat tercipta, anggota organisasi akan lebih puas, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif terhadap literatur digunakan dalam penelitian ini. Untuk melakukan penelitian ini, berbagai buku referensi tentang topik konflik dan negosiasi di perusahaan dikumpulkan. Teknik kualitatif digunakan untuk menilai temuan-temuan dari beberapa referensi buku. Hal ini melibatkan pencatatan semua temuan yang terkait dengan subjek yang diteliti, menggabungkan semua temuan, dan kemudian menganalisis dan mengekstrapolasi kesimpulan dari semua temuan dari bacaan yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Konflik

Kata "konflik", yang berasal dari bahasa Latin "*conflintus*", mengacu pada oposisi, manifestasi dan penerapan konflik yang berbeda antara dua pihak, yang dapat menghasilkan pembentukan dua individu atau bahkan kelompok yang lebih besar seperti Negara. Menurut pendapat Khoirul Anwar dalam Jurnalnya bahwa, "Konflik merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang muncul dalam menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda." "Konflik adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi yang muncul dalam menjalankan aktivitas bersama dan/atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, dan persepsi yang berbeda," tulis Khoirul Anwar dalam jurnalnya. Hal ini menunjukkan bagaimana ada variasi dalam cara orang melaksanakan tugas atau menjalankan urutan tugas secara bersamaan ketika terjadi konflik.

Proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lain yang bertentangan dengan norma dan perilaku sosial disebut konflik. Konflik kelas adalah salah satu contoh konflik, yang juga dapat merujuk pada proses di mana satu kelompok berusaha menyingkirkan kelompok lain. Salah satu jenis interaksi sosial adalah konflik. Interaksi sosial dapat berbentuk persaingan, kerja sama, atau konflik. Lebih jauh lagi, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang yang ada di negara dan masyarakat. Komponen yang penting dan intrinsik dari perubahan masyarakat adalah konflik. Konflik menjadi representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan yang muncul sebagai formasi sosial yang baru sebagai perlawanan terhadap keterbatasan yang sudah mendarah daging. Namun, penyelesaian sengketa adalah masalah kebiasaan dan preferensi. Lebih jauh lagi, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang yang ada di negara dan masyarakat.

Komponen yang penting dan intrinsik dari perubahan masyarakat adalah konflik. Konflik menjadi representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan yang muncul sebagai formasi sosial yang baru sebagai perlawanan terhadap keterbatasan yang sudah mendarah daging. Namun, penyelesaian sengketa adalah masalah kebiasaan dan preferensi. Lebih jauh lagi, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang yang ada di negara dan masyarakat. Komponen yang penting dan intrinsik dari perubahan masyarakat adalah konflik. Konflik menjadi representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan yang muncul sebagai formasi sosial yang baru sebagai perlawanan terhadap keterbatasan yang sudah mendarah daging. Namun, penyelesaian sengketa adalah masalah kebiasaan dan preferensi, konflik dapat dipahami sebagai masalah sosial yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang yang ada di negara dan masyarakat. Komponen yang penting dan intrinsik dari perubahan masyarakat adalah konflik. Konflik menjadi representasi dari keragaman nilai, ide, dan kepentingan yang muncul sebagai formasi sosial yang baru sebagai perlawanan terhadap keterbatasan yang sudah mendarah daging. Namun, penyelesaian sengketa adalah masalah kebiasaan dan preferensi.

Konflik didefinisikan oleh Wirawan sebagai proses ekspresi pertentangan 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. Sebaliknya, Robbins mendefinisikan konflik sebagai situasi di mana dua pihak berperang sama lain untuk menentukan siapa yang akan menang atau kalah dalam buku Weni Puspita. Pemenang adalah orang yang lebih kuat dari lawannya. Dia menunjukkan bahwa, bahkan tanpa kehadiran lawannya atau keduanya, dia mampu mengalahkan orang lain. Sebagaimana dalam Al-Quran Surah Al-Hujurat Ayat 10. Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan gambaran sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati. (QS. Al-Hujurat 49: Ayat 10).

Seperti dalam Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an, yang ditulis di bawah arahan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, seorang profesor di fakultas Al-Qur'an Universitas Islam Madinah, yang menyatakan bahwa karena Allah menegaskan bahwa orang-orang beriman adalah bersaudara dalam agama, maka sangat penting untuk memperkuat

ikatan persaudaraan. Kemudian, agar manusia dapat merasakan kasih sayang Allah yang luar biasa, Dia memerintahkan mereka untuk takut kepada-Nya dengan mematuhi semua perintah-Nya dan menjauhi semua larangan-Nya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa konflik muncul ketika ada ketidaksepakatan tentang ide, pendapat, atau norma-norma budaya antara dua individu atau kelompok organisasi.

Teori-teori Konflik

Teori konflik menyatakan bahwa perselisihan yang mengarah pada kompromi yang menyimpang dari keadaan awal adalah hal yang pada akhirnya menyebabkan perubahan masyarakat, bukan proses perubahan nilai untuk menghasilkan perubahan. Teori-teori konflik yang tercantum di bawah ini terdiri dari:

1. Teori Konflik dari Karl Marx

Menurut Karl Marx, konflik adalah jenis konflik kelas. Ia juga mempopulerkan gagasan kelas sosial dalam masyarakat. Ia percaya bahwa ketidaksetaraan dalam masyarakat dapat menyebabkan konflik dan pergolakan sosial. Marx percaya bahwa munculnya kelompok-kelompok yang kuat dan tersentralisasi merupakan kondisi yang diperlukan untuk terjadinya konflik dalam masyarakat. Karl Marx percaya bahwa kesenjangan dalam akses terhadap modal, sumber kekuasaan, adalah hal yang memicu konflik.

Menurut gagasan ini, perbedaan kekuasaan dan kelas sosial dalam masyarakat kapitalis adalah akar penyebab konflik. Konflik kelas, menurut Karl Marx, adalah jenis konflik yang paling mendasar dan berdampak pada setiap elemen masyarakat.

Memahami bahwa konflik adalah kejadian buruk dan proses yang dapat mengarah pada perkembangan dan perbaikan sosial dapat membantu dalam menangani teori konflik ini. Mereka yang menyadari bahwa konflik dapat terjadi akibat perbedaan kelas dan kepentingan ekonomi dapat berusaha untuk mengubah institusi masyarakat yang tidak adil dan mempromosikan kesejahteraan yang lebih besar bagi semua orang.

2. Teori Konflik Lewis A. Coser

Menurut Lewis A. Coser, konflik dapat menjadi konstruktif jika ditangani dan disajikan dengan cara yang tepat. Sosiologi konflik pragmatis atau interdisipliner yang digunakan dalam bisnis dan organisasi kontemporer lainnya untuk menangani konflik dipengaruhi oleh teori konflik Lewis A. Coser. Menurut hipotesis ini, sistem sosial itu efektif. Tidak semua konflik itu buruk. Konflik juga dapat meningkatkan ikatan yang ada

di dalam sebuah kelompok di antara para anggotanya. Konflik tidak selalu harus disfungsi, menurut Coser. Sebagai hasilnya, kehadiran konflik dapat memulai komunikasi dan memiliki efek yang menguntungkan. Selain itu, konflik memiliki kekuatan untuk mendorong anggota kelompok yang tidak terlibat untuk berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan kelompok. Konflik realistik dan non-realistik adalah dua kategori yang digunakan Coser untuk membagi konflik sosial. Konflik realistik adalah konflik yang berkembang sebagai akibat dari masalah hubungan sosial yang membuat seseorang atau kelompok merasa kecewa. Sementara itu, tuntutan dari salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik untuk meredakan ketegangan mengarah pada terciptanya konfrontasi yang tidak realistis.

3. Teori Konflik Ralf Dahrendorf

Konflik dalam sistem akan muncul karena adanya relasi sosial, menurut Ralf Dahrendorf. Akibatnya, tidak jarang perselisihan melibatkan orang atau organisasi di luar sistem. Menurut tesis Dahrendorf, kekuasaan menentukan hubungan-hubungan di dalam sistem sosial. Otoritas yang dimaksud berkaitan dengan kontrol dan hukuman yang memungkinkan orang yang berkuasa untuk mengeluarkan perintah dan meraup keuntungan dari orang lain yang tidak memilikinya.

Konflik kepentingan, menurut Dahrendorf, adalah hasil yang tak terelakkan dari interaksi antara orang-orang yang memiliki kekuasaan dan mereka yang tidak memilikinya. Teori konflik pertama kali dikembangkan oleh Dahrendorf sebagai teori parsial yang digunakan untuk meneliti fenomena sosial.

Selanjutnya, ia melihat konflik dan kolaborasi sebagai dua aspek yang berlawanan dalam masyarakat. Untuk menyempurnakan teorinya, Dahrendorf mengkaji konflik sosial dari sudut pandang sosiologi fungsionalis struktural. Untuk berteori tentang kelas dan konflik kelas dalam masyarakat industri, dia juga menganut teori perjuangan kelas Marxian. Dia membuat hubungan antara teori konflik kelas sosial dan pemikiran fungsional tentang komposisi dan operasi masyarakat. Lebih jauh lagi, Dahrendorf percaya bahwa perselisihan sosial adalah kekuatan pendorong di balik perubahan daripada masyarakat yang tetap statis.

Cara Menyikapi Atau Mengatasi Konflik

Di antara strategi lainnya, berikut adalah beberapa strategi untuk menangani atau menyelesaikan konflik:

1. Menahan diri

Orang yang tidak ingin berurusan dengan dampak dari konflik dapat memilih untuk menghindarinya. Namun demikian, pendekatan ini memiliki dampak negatif pada interaksi sosial dan tidak bermanfaat dalam jangka panjang.

2. Membicarakan segala sesuatunya

Salah satu metode yang sering digunakan untuk menyelesaikan perselisihan adalah negosiasi. Melalui pengorbanan beberapa tujuan mereka sendiri dan permintaan pihak lain dalam konflik untuk mengorbankan beberapa tujuan mereka, individu atau kelompok berusaha untuk mencapai kesepakatan selama negosiasi.

3. Kerjasama

Konflik dilihat oleh kolaborasi sebagai masalah yang perlu diselesaikan. Tujuan dari pendekatan kolaboratif adalah untuk mengidentifikasi strategi untuk menurunkan tingkat stres di antara kedua belah pihak.

4. Konsiliasi

Salah satu metode penyelesaian konflik adalah arbitrase yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk menyelesaikan perselisihan. Metode ini bisa efektif dalam menyelesaikan konflik yang kompleks.

5. Transformasi Konflik

Transformasi konflik memerlukan perubahan institusi dan kerangka kerja yang membentuk konflik. Ketika digunakan untuk menyelesaikan masalah yang berasal dari ketidakadilan dan ketidaksetaraan, pendekatan ini dapat berhasil. Sangatlah penting untuk memahami berbagai teori dan pendekatan dalam menangani konflik. Meskipun demikian, pendekatan yang mempertimbangkan keadaan dan konteks tertentu dari perselisihan biasanya paling berhasil.

Ada lima langkah untuk mengakhiri perang atau menciptakan perdamaian dalam sebuah konflik, menurut Stevenin dalam Handoko. Terlepas dari asal muasal masalahnya, kelima tindakan ini sangat penting untuk menyelesaikan konflik atau situasi yang menantang.

- a. Gambaran umum

Perbedaan antara hal-hal yang seharusnya dan keadaan saat ini atau yang diketahui. Ketidaktepatan dalam mendeteksi-mengabaikan masalah atau menganggap ada masalah padahal tidak ada-adalah satu-satunya potensi bahaya.

b. Diagnosis

Langkah yang paling krusial adalah langkah ini. Pendekatan siapa, apa, mengapa, di mana, dan bagaimana-yang akurat dan teruji dan benar-bekerja dengan sempurna. Perhatikan masalah utama daripada masalah-masalah kecil.

c. Buatlah konsensus tentang perbaikan

Dapatkan pendapat peserta mengenai perbaikan yang mungkin dilakukan. Singkirkan semua pilihan yang tidak realistis atau tidak memungkinkan. Jangan pernah menerima sesuatu yang kurang dari yang terbaik. Carilah pilihan yang terbaik.

d. Penilaian

Solusi itu sendiri dapat menimbulkan masalah baru. Telusuri kembali tindakan

Anda dan coba lagi jika solusinya tidak berhasil.

31

Pengertian Negosiasi

Kata "negosiasi" berasal dari bahasa Inggris "*negotiation*", dan mengacu pada tindakan tawar-menawar melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dalam definisi harfiahnya, negosiasi mengacu pada diskusi atau kompromi. Pembicaraan timbal balik yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama disebut negosiasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Dalam rangka memperoleh kesepakatan antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dengan pihak lain, negosiasi didefinisikan sebagai:

1. Proses tawar-menawar dengan cara berunding untuk memberi atau menerima.
2. Penyelesaian secara damai suatu perselisihan melalui dialog antara pihak-pihak yang terlibat.

"Perilaku Organisasi" oleh Stephen Robbins mendefinisikan negosiasi sebagai proses dua pihak atau lebih yang melakukan pertukaran barang atau jasa, dengan masing-masing pihak berusaha mencapai kesepakatan pada titik harga yang tepat untuk perdagangan tersebut. Dalam kaitannya dengan komunikasi komersial, negosiasi adalah proses di mana dua pihak atau lebih, dengan kepentingan yang sama atau berlawanan, bertemu dan mendiskusikan bagaimana mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Menurut Robbins, negosiasi adalah proses di mana dua pihak atau lebih saling bertukar barang dan jasa dan berusaha mencapai konsensus mengenai tingkat kerja sama mereka. Negosiasi, menurut Jackman, adalah proses di mana dua orang atau lebih yang pada awalnya memiliki sudut pandang yang berbeda mencapai kesepakatan. Oliver melanjutkan dengan mengatakan bahwa negosiasi adalah sebuah transaksi di mana orang-orang yang terlibat berhak atas hasilnya. Oleh karena itu, agar terjadi proses memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan bersama, diperlukan persetujuan dari kedua belah pihak.

²¹ Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa negosiasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang disepakati bersama bagi semua pihak yang terlibat. ⁶ Ketika kepentingan seseorang atau suatu kelompok bergantung pada tindakan individu atau kelompok lain yang memiliki kepentingan yang sama, maka negosiasi diperlukan dengan baik, sehingga harus dicapai dengan kerja sama. Perbedaan kepentingan atau pendapat adalah akar dari negosiasi. ketika salah satu pihak merasa dirugikan dan menolak untuk menerima keputusan pihak lain. Negosiasi diperlukan untuk menyelesaikan konflik yang muncul dari perbedaan keyakinan dan kepentingan. ⁶ Dibutuhkan negosiasi untuk mencapai apa yang Anda inginkan karena Anda perlu ⁶ mendapatkan atau memenuhi kepentingan dan hak yang telah dirancang sebelumnya yang dimiliki atau ditawarkan oleh orang lain.

⁹ Ketika dua pihak bernegosiasi dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan masuk akal yang menguntungkan keduanya, hal ini dikenal sebagai negosiasi tujuan ganda. ⁹ Kesepakatan yang saling menguntungkan yang melayani kepentingan kedua belah pihak dapat dicapai melalui negosiasi yang efektif. Tidak ada pihak yang merasa sebagai pemenang atau kalah. Karena negosiasi adalah keterampilan dan pengetahuan khusus yang paling baik dipelajari melalui pengalaman daripada sekolah formal, negosiasi membutuhkan seni.

Ada banyak hal yang bisa salah dalam negosiasi. Berikut adalah beberapa contoh yang dapat menyebabkan ketidaksepakatan selama ¹⁰ negosiasi:

1. Ketika satu pihak atau lebih menolak untuk mengubah posisi awal mereka selama negosiasi;
2. Memberikan perhatian yang lebih besar pada individu dan sudut pandang daripada masalah yang ada;
3. Rencana terselubung atau ketidakpercayaan satu sama lain terhadap niat pihak lain;
4. Tindakan agresif dan manipulatif yang ditujukan kepada satu atau beberapa pihak;
5. Dorongan untuk berhasil dengan cara apa pun;
6. Menetapkan standar yang terlalu tinggi yang tidak masuk akal.
7. Penolakan untuk mempertimbangkan sudut pandang lawan dan/atau kegagalan untuk berusaha mempelajarinya; ⁴⁰ Kurang jelasnya peran atau tingkat otoritas;
8. Proses pengambilan keputusan yang kurang jelas atau didasarkan pada faktor subjektif.

Seorang manajer harus mampu memahami gaya penyelesaian konflik selama perundingan. Ketika ketidaksepakatan muncul selama negosiasi, memiliki pemahaman ini dapat membantu dalam perencanaan dan memikirkan solusi yang mungkin.

KESIMPULAN

1. Konflik muncul ketika ada ketidaksepakatan tentang ide, perspektif, atau norma budaya antara dua individu atau dua kelompok dalam suatu organisasi.
2. Teori konflik menyatakan bahwa konflik yang mengarah pada kompromi yang menyimpang dari keadaan awal adalah hal yang pada akhirnya menyebabkan perubahan masyarakat, bukan proses perubahan nilai untuk menghasilkan perubahan.
3. Tujuan dari negosiasi adalah untuk mencapai kesepakatan yang disetujui bersama antara kedua belah pihak. Tujuan ganda dari negosiasi adalah agar kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan yang adil dan masuk akal yang memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. (2014). Jawa Barat: Cipta Bagas Segara.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2).
- Gustina Zainal, A. (2017). *Teknik lobi dan negosiasi: Buku ajar*. Bandar Lampung.
- Isnaini, S. (2018). Konflik dan negosiasi dalam perspektif arsitektur, sosiologi, teknologi, dan komunikasi. *Bricolage*, 4(1).
- Kasim, F. M., & Nurdin, A. (2015). *Sosiologi konflik dan rekonsiliasi*. Aceh: Unimal Press.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik: Upaya penyelesaian konflik dalam organisasi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(2).
- Pratiwi, M. A. (2021). Perkembangan teori konflik organisasi. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 4(1).
- Puspita, W. (2018). *Manajemen konflik*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Seriawati, R. (Year). Pentingnya negosiasi dalam manajemen konflik. In *Buku/Book Chapter Title*.
- Sritumini, A. (2005). Konflik organisasi dan negosiasi. *Jurnal Pendidikan dan Budaya*, 3(2).
- Sudarmanto, E., et al. (2021). *Manajemen konflik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wirawan. (2009). *Konflik dan manajemen konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zumaeroh. (2010). Mengenali konflik dalam negosiasi. *Judul Jurnal*, 13(4).

Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal.uit-lirboyo.ac.id Internet Source	1%
3	ilmuakuntansi.web.id Internet Source	1%
4	jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source	1%
5	www.rctiplus.com Internet Source	1%
6	kindisch12.wordpress.com Internet Source	1%
7	journal.unimar-amni.ac.id Internet Source	1%
8	www.linovhr.com Internet Source	1%
9	www.scribd.com Internet Source	1%

10	chandcutz.blogspot.com Internet Source	1 %
11	riski-gastroid.blogspot.com Internet Source	1 %
12	apacode.com Internet Source	1 %
13	Anisatul Hidayah Hidayah, Muhamad Supriadi, Shaleh Shaleh. "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan", Jurnal Soshum Insentif, 2023 Publication	1 %
14	zombiedoc.com Internet Source	1 %
15	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
18	archive.org Internet Source	<1 %
19	jurnal.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %

21	saepudinonline.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	albendazole.in.net Internet Source	<1 %
23	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
24	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
25	documents.mx Internet Source	<1 %
26	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
27	guruakuntansi.co.id Internet Source	<1 %
28	123dok.com Internet Source	<1 %
29	hondatigerrevo.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	myrisytuarlela.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	pakdosen.pengajar.co.id Internet Source	<1 %
32	summer-absolutely.icu Internet Source	<1 %

33	yss31.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	beridaafiffahblog.wordpress.com Internet Source	<1 %
35	candrakiranah.blogspot.com Internet Source	<1 %
36	eprints.unwahas.ac.id Internet Source	<1 %
37	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
38	look-better.icu Internet Source	<1 %
39	mangaku.pro Internet Source	<1 %
40	media.neliti.com Internet Source	<1 %
41	rodliab.blogspot.com Internet Source	<1 %
42	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
43	tr-ex.me Internet Source	<1 %
44	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off