



ANALISIS TEORI KONFLIK: STRATEGI NEGOSIASI SEBAGAI SOLUSI EFEKTIF DALAM MANAJEMEN ORGANISASI DI SD IT AN-NAHAR

Khidayat Muslim^{1*}, Hade Yustika Prayoga²

¹STITNU Al-Farabi Pangandaran

²STITNU Al-Farabi Pangandaran

Keywords:

conflict theory, negotiation, conflict management, SD IT An-Nahar, educational organization

***Correspondence Address:**

-

Abstract: Conflict within organizations is an inevitable phenomenon, including in educational environments such as SD IT An-Nahar. Conflicts may arise from various factors, such as differences in perceptions, goals, or interests among teachers, staff, parents, and students. This study aims to analyze the conflicts occurring at SD IT An-Nahar using a conflict theory approach and to explore negotiation strategies as an effective solution for managing these conflicts. The research employs a qualitative method with interviews, observations, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that conflicts at SD IT An-Nahar predominantly stem from communication gaps, misaligned expectations, and limited resource allocation. Collaborative negotiation strategies prove to be an effective approach to conflict resolution, yielding win-win solutions that strengthen interrelations among stakeholders. This study underscores the importance of negotiation skills training for all stakeholders in the school to foster a harmonious working environment and support the achievement of educational objectives.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk institusi pendidikan. Sebagai tempat interaksi berbagai pihak dengan latar belakang, kepentingan, dan tujuan yang berbeda, sekolah sering kali menjadi arena munculnya konflik. Konflik dapat bersumber dari perbedaan pendapat, nilai, tujuan, maupun alokasi sumber daya yang dirasakan tidak merata. Meskipun sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, konflik pada dasarnya adalah hal yang wajar dan bahkan dapat memberikan dampak positif apabila dikelola dengan baik. Dalam perspektif manajemen, konflik yang ditangani dengan strategi yang tepat dapat menjadi katalisator perubahan, meningkatkan kreativitas, serta memperkuat hubungan antar individu di dalam organisasi (Khovivah et al., 2024).

Di SD IT An-Nahar, sebuah institusi pendidikan berbasis Islam yang berkomitmen terhadap pengembangan karakter dan prestasi akademik siswa, konflik tidak jarang terjadi. Permasalahan ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pendapat antara guru dan orang tua mengenai metode pengajaran, ketidakseimbangan tugas antar staf, atau ketidakpuasan siswa terhadap aturan sekolah. Faktor-faktor seperti komunikasi yang kurang efektif, ekspektasi yang tidak selaras, dan tekanan untuk memenuhi target pendidikan sering menjadi penyebab utama konflik di

sekolah ini. Tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat mengganggu hubungan antara pihak-pihak terkait, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan (Wahyudi, 2015).

Pendekatan teori konflik menjadi kerangka kerja yang relevan dalam memahami dinamika konflik di organisasi pendidikan seperti SD IT An-Nahar. Teori konflik, yang diperkenalkan oleh tokoh-tokoh seperti Karl Marx dan Ralf Dahrendorf, menyatakan bahwa konflik adalah hasil dari ketidakseimbangan kekuasaan, sumber daya, atau kepentingan di antara kelompok-kelompok yang ada dalam suatu organisasi (Faaizah, 2023). Dalam konteks sekolah, teori ini dapat membantu mengidentifikasi akar penyebab konflik dan memahami dinamika antar pihak yang terlibat. Teori konflik juga memberikan wawasan tentang bagaimana konflik dapat dikelola untuk mencapai hasil yang konstruktif melalui strategi tertentu, seperti negosiasi (Khovivah et al., 2024).

Negosiasi adalah salah satu strategi yang paling efektif dalam manajemen konflik. Proses negosiasi melibatkan komunikasi antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan bersama yang mengakomodasi kepentingan semua pihak. Dalam konteks pendidikan, negosiasi dapat menjadi alat yang penting untuk menyelesaikan perbedaan pendapat, membangun pemahaman bersama, dan menciptakan solusi yang saling menguntungkan (Marliana, 2024). Pendekatan ini juga sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan SD IT An-Nahar, yang menekankan pentingnya musyawarah dan penyelesaian konflik secara damai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik yang terjadi di SD IT An-Nahar dengan menggunakan pendekatan teori konflik dan mengeksplorasi efektivitas strategi negosiasi dalam menyelesaikan konflik tersebut. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini akan menggali data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami sumber-sumber konflik, dinamika yang terjadi, serta pendekatan yang telah dilakukan dalam penyelesaiannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh pihak sekolah dalam mengelola konflik secara lebih efektif.

Dengan mengintegrasikan pendekatan teori konflik dan strategi negosiasi, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi SD IT An-Nahar, tetapi juga untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen konflik di lingkungan pendidikan secara umum. Dalam jangka panjang, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis, produktif, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian secara mendalam. Pendekatan ini dianggap sesuai untuk mengkaji fenomena konflik dalam organisasi dan strategi negosiasi sebagai solusi efektif di SD IT An-Nahar. Sebagaimana didefinisikan oleh (Bogdan & Biklen, S. (1992), metode penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang diamati, yang disajikan dalam bentuk narasi untuk memahami individu dan situasi secara holistik.

Teknik pengumpulan data yakni dengan wawancara mendalam yang dilakukan dengan pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan konflik di SD IT An-Nahar, seperti kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan strategi mereka dalam menyelesaikan konflik

organisasi. Observasi langsung, peneliti juga mengamati interaksi antarindividu di lingkungan sekolah untuk memahami pola konflik yang muncul serta bagaimana proses negosiasi dilakukan. Observasi mencakup situasi formal seperti rapat, maupun interaksi informal di lingkungan sekolah. Kemudian studi dokumentasi yang melibatkan analisis dokumen resmi seperti peraturan sekolah, laporan kegiatan, dan catatan rapat yang relevan dengan pengelolaan konflik dan negosiasi di SD IT An-Nahar.

Data dianalisis menggunakan model (Miles & Huberman, 1994), yang meliputi tahapan berikut: 1) Reduksi data: Penyederhanaan, pemilihan, dan pemfokusan data mentah yang relevan dengan tujuan penelitian. 2) Penyajian data: Penyusunan data dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan temuan secara sistematis. 3) Penarikan kesimpulan: Menyusun interpretasi dan simpulan berdasarkan data yang telah dianalisis, untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengembangkan pemahaman mengenai efektivitas strategi negosiasi dalam manajemen konflik.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Teori Konflik

Konflik adalah fenomena sosial yang bisa terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari perbedaan pendapat hingga perbedaan kepentingan antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Teori konflik mengemukakan bahwa konflik merupakan bagian dari kehidupan sosial yang tidak bisa dihindari. Menurut teori ini, konflik muncul karena adanya ketidaksetaraan dalam kekuasaan, sumber daya, dan pengaruh antara kelompok atau individu (Wahyudi, 2015).

Dalam organisasi, konflik dapat muncul karena perbedaan tujuan, nilai, atau persepsi antara pihak yang terlibat. Teori ini juga menunjukkan bahwa meskipun konflik dapat menyebabkan ketegangan, konflik yang dikelola dengan baik justru dapat menjadi sumber inovasi dan perbaikan dalam organisasi. Teori konflik pada dasarnya melihat konflik sebagai fenomena sosial yang bersifat dinamis dan wajar terjadi dalam interaksi antar individu atau kelompok yang memiliki kepentingan berbeda. Konflik bisa muncul karena adanya ketidaksetaraan dalam kekuasaan, sumber daya, atau tujuan yang ingin dicapai oleh berbagai pihak dalam organisasi (Lumintang, 2015).

Secara umum, teori konflik berfokus pada bagaimana perbedaan kepentingan antar individu atau kelompok dapat memunculkan ketegangan, dan bagaimana ketegangan tersebut bisa diatasi. Dalam konteks ini, konflik dilihat sebagai suatu cara untuk mencapai tujuan tertentu, baik oleh individu maupun kelompok yang terlibat. Oleh karena itu, konflik tidak selalu diartikan sebagai hal negatif, tetapi bisa menjadi sarana untuk perubahan yang positif jika dikelola dengan bijaksana (PPPK, 2021). Konflik dalam organisasi, termasuk di sekolah-sekolah seperti SD IT An-Nahar, bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Beberapa penyebab utama konflik dalam konteks organisasi pendidikan antara lain:

- 1. Perbedaan Tujuan dan Kepentingan:** Setiap individu atau kelompok dalam organisasi memiliki tujuan dan kepentingan masing-masing. Perbedaan tujuan ini bisa menyebabkan ketegangan, terutama jika ada pihak yang merasa tujuannya terhambat oleh tindakan pihak lain. Sebagai contoh, dalam konteks pendidikan, perbedaan pandangan antara guru dan kepala sekolah mengenai kurikulum atau metode pengajaran dapat memunculkan konflik.

2. **Perbedaan Nilai dan Budaya:** Dalam organisasi yang memiliki beragam individu dengan latar belakang budaya yang berbeda, perbedaan nilai hidup dan budaya dapat menjadi pemicu konflik. Dalam kasus SD IT An-Nahar, ini bisa terjadi jika ada perbedaan pandangan mengenai nilai-nilai yang seharusnya dijunjung tinggi dalam sistem pendidikan.
3. **Komunikasi yang Buruk:** Salah satu penyebab utama konflik adalah miskomunikasi atau komunikasi yang buruk antar anggota organisasi. Ketidakjelasan informasi atau pengertian yang berbeda mengenai suatu isu bisa memperburuk situasi dan menciptakan konflik. Dalam organisasi pendidikan, komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi sering kali menjadi sumber ketegangan.
4. **Perbedaan Peran dan Tanggung Jawab:** Ketidakjelasan atau ketidaksesuaian dalam pembagian peran dan tanggung jawab dalam organisasi juga bisa memunculkan konflik. Misalnya, ketika seorang guru merasa tidak dihargai atau merasa beban kerja yang ditanggung terlalu berat dibandingkan dengan staf lainnya, konflik bisa terjadi.
5. **Perbedaan Gaya Kepemimpinan:** Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Ada yang cenderung otoriter, ada yang lebih demokratis, dan ada yang lebih permisif. Perbedaan gaya ini sering kali menjadi sumber konflik dalam organisasi, terutama jika tidak ada kesepakatan mengenai bagaimana manajemen dan pengelolaan organisasi harus dilakukan (Ambar Sri Lestari, 2021).

Konflik dalam organisasi bisa dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan subjek dan ruang lingkungannya. Beberapa jenis konflik yang mungkin terjadi dalam organisasi pendidikan seperti SD IT An-Nahar adalah:

1. **Konflik Interpersonal:** Konflik ini terjadi antara individu yang memiliki perbedaan pandangan atau kepentingan. Misalnya, ketegangan antara seorang guru dengan kepala sekolah karena perbedaan pendapat dalam pengelolaan kelas atau pengaturan jadwal pelajaran.
2. **Konflik Intragroup:** Konflik ini terjadi di dalam kelompok atau tim yang sama. Dalam konteks sekolah, ini bisa terjadi antara sekelompok guru yang memiliki pandangan yang berbeda tentang cara mengajar atau cara mengatur kurikulum.
3. **Konflik Antarkelompok:** Konflik jenis ini terjadi antara dua kelompok atau lebih dalam organisasi. Misalnya, antara kelompok guru dengan staf administrasi yang mungkin memiliki perbedaan pandangan tentang cara menyelesaikan tugas-tugas administrasi atau alokasi waktu kerja.
4. **Konflik Struktural:** Konflik ini timbul karena adanya ketidaksetaraan dalam struktur organisasi atau pembagian sumber daya yang tidak adil. Misalnya, adanya ketidakpuasan terhadap cara kepala sekolah mengalokasikan sumber daya pendidikan, yang dapat menimbulkan ketegangan di kalangan guru dan staf lainnya (Akbar et al., 2024).

Menurut teori konflik, konflik tidak selalu merugikan organisasi. Bahkan, jika dikelola dengan baik, konflik dapat memberikan manfaat yang signifikan, antara lain:

1. **Pemecahan Masalah:** Konflik yang muncul sering kali berfungsi sebagai pemicu untuk mencari solusi atas masalah yang ada dalam organisasi. Ketika suatu masalah tidak dapat dibiarkan begitu saja, konflik dapat menjadi pendorong untuk perbaikan dan perubahan.
2. **Inovasi dan Perubahan:** Konflik dapat menciptakan ruang bagi ide-ide baru dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah. Dengan adanya perbedaan pendapat

dan perspektif, organisasi bisa menemukan inovasi yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. **Peningkatan Komunikasi:** Dalam menghadapi konflik, komunikasi antara pihak yang terlibat sering kali meningkat. Proses diskusi yang intensif bisa mengarah pada saling pengertian dan memperkuat hubungan antar individu atau kelompok dalam organisasi.
4. **Penyelesaian Ketidakadilan:** Konflik juga dapat menjadi cara untuk memperbaiki ketidakadilan yang terjadi dalam organisasi. Ketika sumber daya atau kesempatan tidak dibagi secara adil, konflik dapat membuka mata pemimpin organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih adil (JASMINE, 2014).

Strategi Negosiasi

Negosiasi adalah suatu proses komunikasi di mana dua pihak atau lebih yang memiliki kepentingan berbeda berusaha untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Dalam konteks organisasi, negosiasi sering kali digunakan untuk menyelesaikan konflik mengenai sumber daya, tujuan organisasi, atau perbedaan pandangan tentang kebijakan atau keputusan tertentu (Retno Anggraeny et al., 2023).

Konsep dasar negosiasi adalah pencapaian kesepakatan yang saling menguntungkan. Proses negosiasi dapat dilakukan secara formal maupun informal dan berlangsung dalam beberapa tahap, mulai dari persiapan, diskusi, perumusan solusi, hingga implementasi kesepakatan. Keberhasilan negosiasi sangat bergantung pada keterampilan komunikasi, pemahaman terhadap kepentingan pihak lain, dan kemampuan untuk mencari titik temu antara berbagai kepentingan yang bertentangan.

Terdapat berbagai jenis strategi negosiasi yang dapat diterapkan, tergantung pada situasi dan karakteristik pihak-pihak yang terlibat dalam konflik (Zainal, 2017). Beberapa jenis strategi negosiasi yang umum digunakan dalam manajemen organisasi, termasuk di SD IT An-Nahar, antara lain:

1. **Negosiasi Kolaboratif (*Integrative Negotiation*):** Negosiasi ini bertujuan untuk menciptakan solusi yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam pendekatan kolaboratif, kedua belah pihak berusaha memahami kepentingan masing-masing dan bekerja bersama untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan. Strategi ini berfokus pada hubungan jangka panjang dan menciptakan nilai lebih daripada hanya sekadar pembagian sumber daya yang ada.
Contoh penerapan: Jika terjadi konflik antara kepala sekolah dan guru mengenai pembagian jadwal pengajaran, pendekatan kolaboratif bisa digunakan untuk mencari solusi yang memungkinkan kedua belah pihak merasa diuntungkan, misalnya dengan menyesuaikan jadwal sesuai dengan preferensi dan kebutuhan masing-masing.
2. **Negosiasi Kompetitif (*Distributive Negotiation*):** Dalam negosiasi kompetitif, tujuan utama adalah mencapai hasil yang menguntungkan bagi pihak sendiri, sering kali dengan cara memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian. Pihak yang menggunakan strategi ini cenderung melihat negosiasi sebagai permainan "zero-sum", di mana satu pihak menang dan pihak lainnya kalah.
Contoh penerapan: Dalam suatu situasi konflik mengenai anggaran untuk kegiatan sekolah, pihak kepala sekolah mungkin lebih fokus pada pembagian anggaran yang menguntungkan pihaknya, sementara pihak lainnya (seperti guru atau staf) mungkin merasa dirugikan. Pendekatan kompetitif lebih mungkin terjadi ketika satu pihak lebih mendominasi dalam negosiasi.

3. Negosiasi Kooperatif (*Cooperative Negotiation*): Strategi ini berfokus pada kerjasama dan pencapaian hasil yang saling menguntungkan. Berbeda dengan negosiasi kompetitif, dalam pendekatan ini kedua belah pihak bekerja sama untuk memecahkan masalah dan mencapai kesepakatan yang seimbang.

Contoh penerapan: Jika terjadi ketegangan antara guru yang menginginkan peningkatan fasilitas pembelajaran dan kepala sekolah yang memiliki anggaran terbatas, strategi kooperatif dapat digunakan untuk menemukan alternatif solusi yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran tanpa melanggar batas anggaran.

4. Negosiasi *Accommodative* (Pengakomodasian): Dalam negosiasi ini, salah satu pihak lebih mengutamakan kepentingan pihak lain dan lebih bersedia untuk mengalah. Pihak yang menggunakan strategi ini sering kali bertujuan untuk menjaga hubungan baik atau menyelesaikan masalah secara cepat, meskipun harus mengorbankan sebagian kepentingannya.

Contoh penerapan: Seorang guru mungkin memilih untuk mengakomodasi permintaan kepala sekolah mengenai perubahan jadwal pengajaran, meskipun ada beberapa ketidaknyamanan bagi dirinya, demi menjaga hubungan baik dalam organisasi dan mendukung kelancaran operasional sekolah.

5. Negosiasi *Avoidance* (Penghindaran): Terkadang dalam situasi tertentu, salah satu pihak memilih untuk menghindari konflik atau negosiasi. Pendekatan ini dilakukan ketika konflik tidak dianggap cukup penting untuk diperjuangkan atau jika pihak tersebut merasa tidak memiliki cukup sumber daya untuk bernegosiasi.

Contoh penerapan: Dalam beberapa kasus, misalnya ketika kepala sekolah tidak ingin terlibat dalam perdebatan panjang mengenai pembagian tugas administratif, ia mungkin memilih untuk menghindari negosiasi dan membiarkan staf lainnya mengelola situasi tersebut.

Di SD IT An-Nahar, strategi negosiasi bisa diterapkan dalam berbagai situasi, seperti dalam penyelesaian konflik antara guru dan kepala sekolah terkait pengelolaan kelas atau alokasi anggaran kegiatan sekolah. Penerapan negosiasi kolaboratif atau kooperatif dapat membantu mencari solusi yang menguntungkan semua pihak, seperti penyesuaian anggaran atau perbaikan dalam sistem manajemen kelas (Marliana, 2024).

Penerapan Negosiasi dalam Mengatasi Konflik di SD IT An-Nahar

Penerapan strategi negosiasi di SD IT An-Nahar dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur. Berikut adalah langkah-langkah penerapan negosiasi dalam mengatasi konflik yang terjadi di sekolah:

1. Identifikasi Konflik

Langkah pertama dalam penerapan negosiasi adalah mengidentifikasi sumber konflik. Misalnya, konflik antara guru dan kepala sekolah dapat terjadi karena jadwal pelajaran yang tidak sesuai dengan preferensi guru atau kurangnya fasilitas pembelajaran yang memadai. Dalam kasus seperti ini, pihak-pihak yang terlibat perlu menyadari akar permasalahan sebelum melanjutkan ke tahap negosiasi (Rojuli, 2021).

2. Penentuan Pihak yang Terlibat

Setelah sumber konflik teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menentukan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Di SD IT An-Nahar, ini bisa melibatkan kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan bahkan orang tua siswa. Identifikasi pihak-pihak yang terlibat penting untuk memastikan bahwa semua kepentingan yang relevan dapat diwakili dalam proses negosiasi (Marlina et al., 2023).

3. Pemilihan Pendekatan Negosiasi

Berdasarkan sifat konflik dan karakteristik pihak-pihak yang terlibat, strategi negosiasi yang sesuai dipilih (Dwi Poetra, 2019). Beberapa pendekatan yang relevan dalam konteks SD IT An-Nahar meliputi:

- 1) **Negosiasi Kolaboratif:** Digunakan untuk menciptakan solusi yang saling menguntungkan, terutama dalam konflik yang melibatkan kepentingan jangka panjang, seperti pengembangan kurikulum atau pembagian sumber daya.
- 2) **Negosiasi Kooperatif:** Cocok untuk konflik yang melibatkan hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru, di mana tujuan utamanya adalah menjaga harmoni dan keberlanjutan kerja sama.

4. Pelaksanaan Negosiasi

Pada tahap ini, pihak-pihak yang terlibat duduk bersama untuk mendiskusikan konflik dan mencari solusi (Defano Tanur et al., 2023). Proses negosiasi dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa prinsip penting:

- 1) **Komunikasi yang Jelas:** Setiap pihak harus memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan dan kepentingannya.
- 2) **Empati dan Penghormatan:** Semua pihak harus mendengarkan dengan baik dan menunjukkan rasa hormat terhadap perspektif lain.
- 3) **Pencarian Solusi Win-Win:** Fokus utama adalah menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak, bukan sekadar memenangkan argumen.

5. Evaluasi dan Kesepakatan

Setelah diskusi selesai, pihak-pihak yang terlibat menyepakati solusi yang telah dirumuskan bersama. Kesepakatan ini kemudian dituangkan dalam bentuk rencana tindakan atau dokumen formal, jika diperlukan, untuk memastikan komitmen dari semua pihak (Nandy, 2021).

Analisis Hasil Negosiasi di SD IT An-Nahar

Negosiasi yang dilakukan di SD IT An-Nahar menghasilkan beberapa kesimpulan dan dampak penting yang dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Peningkatan Komunikasi

Salah satu dampak positif dari negosiasi adalah peningkatan komunikasi antarindividu dan kelompok dalam organisasi. Misalnya, dalam konflik mengenai pembagian tugas mengajar, proses negosiasi memungkinkan guru dan kepala sekolah untuk lebih memahami kebutuhan dan ekspektasi masing-masing. Hal ini menciptakan hubungan kerja yang lebih transparan dan harmonis (Muchsin & Hambali, 2017).

2. Penyelesaian Konflik yang Efektif

Melalui negosiasi, konflik yang sebelumnya dianggap sulit dipecahkan dapat diselesaikan dengan cara yang lebih efektif. Sebagai contoh, konflik mengenai alokasi anggaran untuk fasilitas pembelajaran dapat diselesaikan dengan mengadakan diskusi antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, sehingga menghasilkan keputusan yang didasarkan pada prioritas kebutuhan (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020).

3. Solusi yang Berkelanjutan

Proses negosiasi sering kali menghasilkan solusi yang lebih berkelanjutan dibandingkan dengan keputusan sepihak. Hal ini karena semua pihak yang terlibat merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat (Iblam, 2023).

4. Peningkatan Hubungan Kerja

Penerapan negosiasi di SD IT An-Nahar juga berkontribusi pada peningkatan hubungan kerja antara guru, kepala sekolah, dan staf lainnya. Dengan adanya

pendekatan yang kooperatif dan kolaboratif, rasa saling percaya dan saling menghormati dapat diperkuat.

5. Analisis Kekurangan dan Tantangan

Meskipun negosiasi memberikan banyak manfaat, proses ini juga memiliki tantangan yang perlu diperhatikan, seperti:

- 1) **Waktu dan Sumber Daya:** Proses negosiasi membutuhkan waktu dan sumber daya yang cukup, terutama jika melibatkan banyak pihak.
- 2) **Ketidakseimbangan Kekuasaan:** Dalam beberapa kasus, pihak-pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar cenderung mendominasi negosiasi, sehingga solusi yang dihasilkan kurang adil.
- 3) **Kurangnya Komitmen:** Ada kemungkinan bahwa beberapa pihak tidak sepenuhnya berkomitmen terhadap kesepakatan yang telah dicapai, sehingga menghambat implementasi solusi (Dessy Isfianadewi, 2023).

KESIMPULAN

Artikel ini menyimpulkan bahwa konflik adalah bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen organisasi, terutama dalam lingkungan pendidikan seperti SD IT An-Nahar. Konflik yang muncul dapat disebabkan oleh perbedaan tujuan, komunikasi yang kurang efektif, serta pembagian sumber daya yang tidak seimbang. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menghambat kinerja organisasi dan merusak hubungan antarindividu di dalamnya.

Sebagai solusi, strategi negosiasi terbukti menjadi pendekatan yang efektif untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi. Melalui teori konflik yang mendasari, negosiasi memungkinkan semua pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (*win-win solution*). Proses negosiasi memberikan ruang bagi komunikasi terbuka, pemahaman atas kepentingan masing-masing pihak, serta penciptaan solusi yang berkelanjutan.

Di SD IT An-Nahar, penerapan negosiasi berhasil mengatasi berbagai jenis konflik, seperti perbedaan pendapat tentang pembagian jadwal, alokasi anggaran, dan pengelolaan fasilitas pembelajaran. Strategi seperti negosiasi kolaboratif dan kooperatif menjadi kunci utama dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Negosiasi tidak hanya membantu menyelesaikan masalah, tetapi juga meningkatkan hubungan antarindividu, memperkuat rasa saling percaya, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulannya, penerapan strategi negosiasi sebagai solusi konflik di SD IT An-Nahar tidak hanya memberikan hasil positif dalam penyelesaian masalah tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kooperatif. Dengan demikian, strategi ini dapat diadopsi sebagai praktik terbaik dalam manajemen organisasi untuk menjaga stabilitas dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. F., Iranie, G., Sholehah, F., & Komariah, S. (2024). *Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi*.
- Ambar Sri Lestari. (2021). MEREDUKSI KONFLIK DALAM ORGANISASI (Fenomena Konflik di Lembaga Pendidikan Yayasan) konflik di lembaga pendidikan Yayasan dan kegiatan proses pembelajaran dapat bagi kesehatan mental individu agar dapat membawa keberlangsungan dalam. *Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meneguhkan Islam Modera*, 7–9.
- Bogdan & Biklen, S. (1992). (2009). Penelitian Kualitatif. *Journal Equilibrium*, 5 No. 9(c), 1–8.
- Defano Tanur, Marsya Nisa Razita, & Ona Rangratu. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 225–237. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039>
- Dessy Isfianadewi, D. (2023). MODUL IV Negotiation & Conflict Resolution. *Modul*, 2.
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Faaizah, N. (2023). *Teori Konflik dalam Sosiologi Menurut Para Ahli, Ada Dalil Karl Marx*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6913032/teori-konflik-dalam-sosiologi-menurut-para-ahli-ada-dalil-karl-marx>
- Iblam. (2023). *Negosiasi adalah Metode Penting dalam Menangani Kasus*. <https://iblam.ac.id/2023/09/30/negosiasi-adalah-metode-penting-dalam-menangani-kasus/>
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., & Jamilah, A. U. (2024). *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , Indonesia*. 4.
- Lumintang, J. (2015). Konflik dalam Orgnisasi. *Acta Diurna*, IV(2), 12.
- Marliana, A. A. H. (2024). Strategi Negosiasi dalam Menyelesaikan Konflik di Sekolah. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 34(1), 38–46. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v34i1.218>
- Marlina, A., Nurmadiyah, & Indrawan, I. (2023). Gaya Penanganan Konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 44–58. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i1.71>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Miles and Huberman 1994.pdf. In *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*.
- Muchsin, & Hambali. (2017). Model Pengembangan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah. *Seminar Nasional II USM 2017*, 1, 178–185.
- Nandy. (2021). *Tujuan Negosiasi: Pengertian, Syarat dan Tahap-tahapannya*. <https://www.gramedia.com/literasi/tujuan-negosiasi/?srsltid=AfmBOoriMsW-EjlqICBDpWWTzRdBG9AT8MEY4FhPu6lYwvlBtEOa1u3s>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).

- PPPK. (2021). Pembelajaran 4 . Konflik Sosial dan Integrasi Sosial. *Modul Belajar Mandiri IPS-Sosiologi*, 109–130.
- Retno Anggraeny, R., Afif Nurochim, M., & Mardiyah, H. (2023). Manajemen Konflik Di Madrasah/Sekolah. *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 3(2), 530–549.
- Rojuli, S. (2021). *Menangani masalah sosial di sekolah dengan resolusi konflik*.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Zainal, A. G. (2017). Teknik Lobi dan Negosiasi. 2017, 1–136.