

Strategi Negosiasi dalam Menyelesaikan Konflik di Organisasi UKM Sepak Bola Universitas Bhayangkara Surabaya

Muhammad Arif Rachman Hakim¹, Calvin Saputra², Tri Prasetyowati³

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Bhayangkara Surabaya¹²³

Email: muhamadarofhakim07@gmail.com¹ Ccaallvviinn24@gmail.com²
tprasetyowati@gmail.com³

Received: February 13, 2026 | Accepted: April 27, 2026 | Published: July 24, 2026

Abstrak

Konflik adalah aspek yang tak terelakkan dalam sebuah organisasi termasuk di organisasi mahasiswa seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sepak bola. Berbagai kepentingan, latar belakang, serta cara komunikasi diantara anggota sering kali menjadi sumber timbulnya konflik di dalam. Penelitian ini adalah untuk mengkaji secara negosiasi yang digunakan untuk mengatasi konflik dalam organisasi UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya metodologi yang dipakai adalah pendekatan kualitatif dengan menghimpun data melalui dan analisis dokumen. Temuan di lapangan mengindikasikan bahwa metode negosiasi yang dilaksanakan, termasuk diskusi, kompromi, dan komunikasi terbuka efektif dalam mendekatkan konflik serta menjaga keharmonisan diantara anggota organisasi selain itu fungsi pengurus inti sebagai perantara juga memiliki determinasi dalam proses penyelesaian konflik dengan adanya metode negosiasi yang efisien, konflik tidak hanya bisa diatasi tetapi juga menjadi kesempatan bagi pembelajaran yang dapat meningkatkan solidaritas dan kinerja organisasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan organisasi mahasiswa dalam menghimpun dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.

Kata kunci: Strategi, negosiasi, konflik, UKM sepak bola.

Abstract

Conflict is an aspect that cannot be ignored in an organization, including in student organizations such as the Student Activity Unit (UKM) of football. Various interests, backgrounds, and communication methods among members often become sources of conflict within. This study is to examine the negotiation used to resolve conflicts in the organization of the football UKM of Bhayangkara University Surabaya. The methodology used is a qualitative approach by collecting data through observation, interviews, and document analysis. The findings in the field indicate that the negotiation methods implemented, including discussion, compromise, and open communication are effective in approaching conflicts and maintaining harmony among members of the organization. In addition, the function of the core management as an intermediary also has determination in the process of resolving conflicts with the existence of efficient negotiation methods, conflicts can not only be resolved but also become opportunities for learning that can improve solidarity and organizational performance. This research is expected to be a guide for student organizations in collecting and resolving conflicts in a constructive way..

Keywords: Strategy, Negotiation, Conflict, Football UKM.

*Corresponding author.

E-mail: muhamadarofhakim07@gmail.com

PENDAHULUAN

Negosiasi pada dasarnya dapat dipahami sebagai suatu proses interaksi dua arah antara dua pihak atau lebih yang membahas suatu permasalahan melalui mekanisme tawar-menawar atau perundingan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama. Proses ini terjadi ketika pihak-pihak yang terlibat memiliki perbedaan pandangan atau kepentingan, namun berupaya mencari titik temu yang dapat diterima oleh semua pihak. Dalam kehidupan sehari-hari, negosiasi memiliki peran yang sangat penting karena berfungsi sebagai sarana penyelesaian konflik dan perselisihan secara damai, sehingga kesepakatan yang dihasilkan dapat memberikan manfaat secara adil dan saling menguntungkan. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam negosiasi adalah negosiator sebagai pihak pertama, dan adversary yang merupakan lawan negosiator sebagai pihak kedua (Syahrir, 2018).

Dalam kehidupan organisasi, khususnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sepak bola, negosiasi menjadi hal yang sangat penting karena perbedaan pendapat dan pandangan antar anggota tidak dapat dihindari. Konflik sering muncul akibat perbedaan kepentingan, seperti pembagian peran pemain, jadwal latihan, maupun pengambilan keputusan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi terjadi ketika terdapat perbedaan kepentingan, persepsi, atau tujuan antarindividu maupun kelompok. Meskipun setiap anggota memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda, seluruh anggota tetap berada dalam satu kesatuan visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi negosiasi diperlukan sebagai upaya untuk meminimalisir konflik yang terjadi agar tidak mengganggu keharmonisan, kekompakan tim, serta keberlangsungan organisasi UKM sepak bola.

Organisasi secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama. Surbakti (2010) menjelaskan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batasan yang relatif jelas, serta bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai satu tujuan atau sekelompok tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, arus komunikasi yang terjadi dari berbagai arah menyebabkan organisasi tidak dapat terlepas dari potensi konflik. Konflik dalam organisasi tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola dengan strategi negosiasi yang tepat, karena melalui proses negosiasi dapat dicapai kesepakatan bersama yang menguntungkan semua pihak. Namun demikian, negosiasi dalam organisasi juga memiliki tantangan, seperti perbedaan kepentingan yang cukup kuat antaranggota, kurangnya rasa saling percaya, serta keterlibatan emosional dari satu atau seluruh pihak yang terlibat (Akbar, 2019).

Salah satu bentuk organisasi yang rentan terhadap konflik adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sepak bola. Universitas Bhaynagkara Surabaya UKM sepak bola merupakan organisasi kemahasiswaan yang mewadahi minat dan bakat mahasiswa di bidang olahraga, khususnya sepak bola, dengan tujuan meningkatkan prestasi, sportivitas, serta kerja sama tim. Dalam pelaksanaannya, UKM sepak bola melibatkan banyak anggota dengan latar belakang, karakter, dan kepentingan yang berbeda, seperti pembagian posisi pemain, intensitas latihan, serta pengambilan keputusan organisasi. Proses komunikasi yang berlangsung, baik secara interpersonal maupun kelompok, berpotensi menimbulkan konflik atau hambatan, baik antara pengurus dan anggota maupun antaranggota tim (Pamungkas et al., 2015).

Oleh karena itu, peran negosiasi menjadi sangat penting dalam organisasi UKM sepak bola sebagai upaya untuk mengatasi dan mencegah terjadinya kesalahpahaman. Pemahaman terhadap strategi negosiasi dalam menyelesaikan konflik organisasi perlu dimiliki oleh setiap anggota, karena hal tersebut dapat menjadi kunci terciptanya solusi yang berkelanjutan serta menjaga kekompakan dan keharmonisan tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh dan mendalam sesuai dengan kondisi yang sebenarnya (Sugiyono, 2020). Pada jenis kualitatif, peneliti juga perlu mengambil data langsung ke lokasi untuk mendapatkan informasi melalui wawancara dan studi dokumentasi (Prasetijowati et al., 2024). Metode ini dinilai relevan karena penelitian berfokus pada pengkajian strategi negosiasi dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di organisasi UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan melalui observasi lapangan kepada pengurus dan anggota UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali informasi, pengalaman, serta pandangan subjek penelitian terkait konflik yang sering muncul dan cara penyelesaiannya melalui proses negosiasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika konflik dan strategi negosiasi yang diterapkan dalam organisasi UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik organisasi di dalam UKM Sepak Bola Universitas Bhayangkara Surabaya merupakan wujud ketidaksesuaian pendapat, perebutan sumber daya, atau benturan ego antar pengurus maupun pemain yang jika dibiarkan dapat mengganggu kekompakan tim, sehingga diperlukan strategi negosiasi sebagai taktik atau seni berdiskusi yang dipilih oleh pemimpin untuk menjembatani perbedaan tersebut demi mencapai kesepakatan bersama.

Faktor yang Menyebabkan Terjadinya Konflik

Berdasarkan hasil penelusuran dan wawancara dengan pengurus serta anggota UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya, terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya konflik dalam organisasi ini. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Faktor Komunikasi

Kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota sering menjadi penyebab utama munculnya konflik. Informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas, seperti terkait jadwal latihan, strategi permainan, atau kebijakan organisasi, dapat menimbulkan kesalahpahaman. Hal ini kemudian memicu perbedaan pendapat dan gesekan antaranggota tim. Sebagaimana diperkuat dalam penelitian (Trisindra Amilia Cahyani Putri et al., 2024) bahwa penting untuk pihak yang bersangkutan untuk membangun komunikasi yang baik, aturan jelas, dan tersedianya mekanisme penyelesaian konflik dengan damai.

2. Faktor Perbedaan Tujuan

Perbedaan tujuan dan prioritas

antaranggota juga dapat memicu konflik. Sebagian anggota mungkin lebih berorientasi pada prestasi dan kemenangan dalam pertandingan, sementara anggota lain lebih menekankan pada pengembangan kemampuan individu atau kebersamaan tim. Perbedaan orientasi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaksepahaman dalam pengambilan keputusan.

3. Faktor Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang kurang efektif, seperti terlalu otoriter atau kurang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, dapat menimbulkan rasa tidak puas. Minimnya ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat atau aspirasi sering kali menjadi sumber konflik antara pengurus dan anggota UKM sepak bola Universitas Bhayangkara Surabaya.

4. Faktor Pembagian Tugas dan Peran

Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas dan peran, baik di dalam maupun di luar lapangan, juga dapat menimbulkan konflik. Beberapa anggota merasa terbebani dengan tanggung jawab yang berlebihan, sementara anggota lain merasa kurang dilibatkan atau mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

5. Faktor Kesejahteraan dan Apresiasi Anggota

Kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan apresiasi anggota, seperti minimnya penghargaan atas kontribusi, fasilitas latihan yang kurang memadai, atau ketidakjelasan dukungan organisasi, dapat memicu ketidakpuasan. Anggota yang merasa tidak dihargai cenderung menunjukkan sikap resistensi yang berpotensi menimbulkan konflik internal.

UPAYA NEGOSIASI KONFLIK

Konflik merupakan hal yang tidak dapat

dihindari dalam organisasi, termasuk dalam organisasi kemahasiswaan seperti UKM Sepak Bola. Perbedaan pendapat, kepentingan, serta latar belakang antaranggota sering kali memicu terjadinya konflik yang dapat mengganggu keharmonisan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi negosiasi yang tepat agar konflik dapat diselesaikan secara damai dan tidak berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi. Menurut Wahyudi (2011), terdapat lima langkah penting dalam mencapai perdamaian konflik, yaitu mengenali perbedaan antara kondisi yang terjadi dengan kondisi yang seharusnya, menetapkan diagnosis sebagai tahap paling krusial, merumuskan solusi dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait, mengimplementasikan solusi secara bijaksana, serta melakukan penilaian atau evaluasi. Kelima langkah ini membantu organisasi dalam memahami akar permasalahan dan menentukan solusi yang realistis serta dapat diterapkan tanpa mengutamakan kepentingan kelompok tertentu. Dalam praktiknya di organisasi UKM Sepak Bola Universitas Bhayangkara Surabaya, peran ketua organisasi sangat penting dalam menerapkan strategi negosiasi yang bersifat kolaboratif dan strategis. Penanganan awal konflik biasanya diserahkan kepada pengurus inti atau koordinator bidang terkait, sementara ketua berperan sebagai pemberi arahan dan pertimbangan. Apabila konflik tidak dapat diselesaikan di tingkat pengurus dan berpotensi merugikan organisasi, ketua akan mengambil alih untuk menetapkan keputusan terbaik demi kepentingan bersama. Setelah itu, dilakukan evaluasi dan tindak lanjut guna memastikan konflik terselesaikan secara efektif serta mencegah terulangnya permasalahan di masa mendatang (Rusdiana, 2015).

Implementasi Strategi Negosiasi dalam

Menyelesaikan Konflik

Berikut adalah implementasi strategi negosiasi dalam menyelesaikan konflik pada organisasi

UKM Sepak Bola, berdasarkan strategi yang dikemukakan oleh Wirawan (2010):

1. Kolaborasi

Ketika terjadi perbedaan pendapat antara pelatih, pemain, dan pengurus UKM Sepak Bola terkait program latihan atau strategi pertandingan, seluruh pihak melakukan diskusi dan brainstorming bersama. Melalui kolaborasi ini, ide-ide dari masing-masing pihak digabungkan untuk menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan performa tim secara keseluruhan.

2. Kompromi

Dalam kondisi keterbatasan fasilitas, seperti penggunaan lapangan latihan atau jadwal pertandingan yang padat, UKM Sepak Bola menerapkan strategi kompromi. Setiap tim atau kelompok latihan sepakat untuk berbagi waktu secara adil, misalnya dengan sistem rotasi jadwal latihan, sehingga seluruh anggota memperoleh kesempatan yang sama.

3. Akomodasi

Strategi akomodasi diterapkan ketika terjadi perbedaan pandangan antara anggota senior dan anggota junior terkait pengelolaan organisasi atau pola pembinaan tim. Dalam situasi ini, anggota junior cenderung menghargai dan menerima arahan dari anggota senior, sambil secara bertahap menyampaikan ide-ide baru yang inovatif.

4. Mediasi

Ketua atau Wakil Ketua UKM Sepak Bola

berperan sebagai mediator apabila terjadi konflik antaranggota, seperti perselisihan mengenai pembagian tugas kepanitiaan turnamen atau tanggung jawab dalam tim. Melalui proses mediasi, diharapkan dapat tercapai kesepakatan yang adil dan dapat diterima oleh semua pihak.

5. Pendekatan Kepentingan Bersama

Dalam menghadapi perbedaan pendapat terkait penggunaan anggaran, misalnya antara kebutuhan perlengkapan latihan dan biaya keikutsertaan turnamen, pengurus UKM Sepak Bola menekankan tujuan bersama, yaitu meningkatkan prestasi dan kekompakan tim. Dengan fokus pada kepentingan organisasi, solusi yang dihasilkan diharapkan dapat menguntungkan semua pihak dan mendukung keberhasilan UKM Sepak Bola secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi UKM Sepak Bola Universitas Bhayangkara Surabaya, mengingat adanya perbedaan latar belakang, kepentingan, dan tujuan antaranggota. Faktor-faktor utama yang memicu konflik meliputi kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan tujuan, gaya kepemimpinan, pembagian tugas dan peran, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan apresiasi anggota. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik tersebut berpotensi mengganggu keharmonisan, kekompakan tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi negosiasi terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam menyelesaikan konflik di organisasi UKM Sepak Bola Universitas Bhayangkara Surabaya. Penerapan langkah-langkah negosiasi yang sistematis, mulai dari identifikasi masalah, penetapan diagnosis, perumusan solusi, implementasi, hingga evaluasi, mampu membantu

organisasi menemukan solusi yang adil dan dapat diterima oleh seluruh pihak. Selain itu, implementasi strategi negosiasi seperti kolaborasi, kompromi, akomodasi, mediasi, dan pendekatan kepentingan bersama dapat mendorong terciptanya kesepakatan yang saling menguntungkan serta memperkuat hubungan antaranggota.

Dengan demikian, pemahaman dan penerapan strategi negosiasi yang tepat menjadi hal penting bagi pengurus dan anggota UKM Sepak Bola Universitas Bhaynagkara Surabaya dalam mengelola konflik organisasi. Negosiasi yang dilakukan secara terbuka, partisipatif, dan berorientasi pada kepentingan bersama tidak hanya mampu menyelesaikan konflik yang ada, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, harmonis, serta mendukung pencapaian tujuan dan prestasi UKM Sepak Bola secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2019). Strategi negosiasi dalam penyelesaian konflik organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 45–56.
- Arsyad, A. (2016). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pamungkas, A., Setiawan, B., & Nugroho, D. (2015). Komunikasi organisasi dalam penyelesaian konflik internal. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 19(1), 23–34.
- Putra, A. R., & Sari, D. P. (2018). Peran kepemimpinan dalam penyelesaian konflik organisasi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(1), 45–53.
- Prasetijowati, T., Kurniawan, B. A., & Damayanti, A. N. (2024). INOVASI PELAYANAN AKTA KELAHIRAN MELALUI WEBSITE PLAVON DUKCAPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KABUPATEN SIDOARJO Inovvation of Birth Certificate Services Through the Plavon Dukcapil Website at The Service of Population and Civil Registration. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 8(1), 1–12.
- Trisindra Amilia Cahyani Putri, Ismail, & Tri Prasetijowati. (2024). Upaya Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Konflik Ketenagakerjaan Di Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 11(2), 164–173.
- <https://doi.org/10.55499/intelektual.v11i02.1216>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Rusdiana. (2015). Manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrir. (2018). Strategi Negosiasi dalam Menyelesaikan Konflik di Sekolah. *At- Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 185–202. Retrieved from <https://journal.inkhas.ac.id/index.php/attadbir/article/view/218/212>
- Sanjaya, W. (2014). *Media Komunikasi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wahyudi. (2011). Strategi penyelesaian konflik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 89–98.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.