

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan negosiasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perubahan yang signifikan pada keterampilan negosiasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas XYZ. Selain itu, hasil analisis tambahan berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa tidak adanya perubahan yang signifikan pada keterampilan negosiasi antara perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjawab pertanyaan penelitian yaitu bahwa pemberian pelatihan negosiasi efektif pada pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas XYZ.

### **5.2. Diskusi**

Hasil analisis data menyebutkan bahwa pemberian pelatihan negosiasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan negosiasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas XYZ. Shonk (2020) mengatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan negosiasi yaitu dengan pendekatan proaktif pada pelatihan negosiasi. Pendekatan proaktif yang dimaksud adalah dengan menghindari kegiatan yang hanya mencatat hal-hal penting dari materi yang diberikan dalam pelatihan, tetapi juga perlu adanya aktivitas yang memberikan contoh dengan praktik langsung bagaimana menerapkan keterampilan negosiasi. Hal tersebut sesuai dengan pelatihan negosiasi yang terdapat pada pelatihan ini. Pelatihan negosiasi pada penelitian ini tidak hanya berisi penjelasan materi tentang konflik, gaya pengelolaan konflik, negosiasi, aspek negosiasi dan bentuk negosiasi, tetapi juga terdapat beberapa aktivitas yang memberikan peserta kesempatan untuk berdiskusi dengan baik dan praktik langsung bagaimana

menerapkan materi yang sudah dijelaskan sebelumnya, seperti *sharing session*, dan diskusi kelompok pada studi kasus dan *role play*.

Inti dari negosiasi adalah untuk menemukan kesepakatan yang dapat memuaskan kedua belah pihak atau *win-win solution*. Jackman (2005) menyebutkan bahwa ada dua cara yang bisa digunakan untuk menegosiasikan hasil yang saling menguntungkan, yaitu kompromi dan kolaborasi. Keduanya sama-sama dilakukan untuk mencapai solusi yang memuaskan keinginan semua orang. Namun terdapat perbedaan di antara keduanya, yaitu kompromi berfokus pada masalah dan keinginan yang hanya ada di permukaan. Kompromi berorientasi pada jalan tengah atau alternatif. Hal tersebut sejalan dengan aspek-aspek negosiasi yang diberikan dalam pelatihan negosiasi pada sesi 3, yaitu memisahkan perasaan pribadi dengan masalah yang terjadi, berfokus pada kepentingan bersama, mengumpulkan beberapa pilihan sebelum membuat keputusan akhir, dan memastikan bahwa hasil didasarkan pada kriteria objektif (Jackman, 2005). Selain itu, peneliti menjelaskan adanya model negosiasi PRAM, yaitu *Plans, Relationships, Agreement, dan Maintenance*. PRAM merupakan model yang dapat diterapkan dalam negosiasi untuk mendapatkan kesepakatan yang saling memuaskan seluruh pihak atau *win-win solution* (Gordon, 2020). Aktivitas dalam pelatihan negosiasi yang dapat meningkatkan gaya pengelolaan konflik kompromi adalah peserta diberikan tugas studi kasus dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan bersama dengan teman kelompoknya berdasarkan model negosiasi PRAM dan tetap memperhatikan aspek-aspek negosiasi.

Negosiasi kolaborasi menggali berbagai masalah dan keinginan secara lebih mendalam. Orang yang terlibat dalam negosiasi kolaborasi memiliki sikap keterbukaan dan saling percaya (Jackman, 2005). Hal tersebut sejalan dengan pelatihan negosiasi yang memberikan kesempatan pada peserta pelatihan yang memberikan umpan balik secara terbuka, menceritakan pengalaman konflik dalam organisasi yang pernah dialami pada sesi 2 serta peserta pelatihan dapat berperan aktif di setiap aktivitasnya, yaitu berdiskusi secara terbuka saat sesi studi kasus pada sesi 3 dan bekerja sama dengan membagi peran saat sesi 4 *role play*. Selain itu, pelatihan negosiasi juga membangun kepercayaan antar anggota organisasi

kemahasiswaan yang berbeda karena semua peserta termasuk peneliti merupakan pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas XYZ, yang terdiri dari Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa (HIMA) sehingga dianggap sama. Bentuk kepercayaan yang dibangun pada pelatihan negosiasi ini adalah kepercayaan berbasis identitas, yaitu kepercayaan yang dapat terjadi karena adanya pihak yang dianggap memiliki identitas yang sama dan saling memahami serta menghargai keinginan dan nilai satu sama lain (Bennett & Gadlin, 2012).

Diskusi yang terjadi dalam aktivitas pelatihan negosiasi ini sebagai bentuk peningkatan komunikasi untuk menghindari terjadinya miskomunikasi dan kesalahpahaman dalam kelompok yang diharapkan dapat diterapkan di dalam organisasi kemahasiswaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa 75% - 90% waktu kerja digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggotanya. Semakin baik komunikasi maka akan semakin baik kinerja organisasi, mengurangi terjadinya konflik, dan dapat mencapai tujuan bersama (Utami, 2017). Hasil penelitian Kausyar (2001) juga menunjukkan bahwa adanya korelasi yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan keterampilan negosiasi. Semakin tinggi keterampilan komunikasi, maka semakin tinggi keterampilan negosiasi.

*Role play* merupakan salah satu cara dalam pelatihan agar peserta didorong untuk berani mempraktikkan bagaimana proses membuat keputusan dalam bernegosiasi walaupun dari pemikiran yang kurang tepat (Shonk, 2020). Ide peserta dalam membuat alur *role play* tersebut melatih peserta untuk berpikir kritis. Walaupun dengan pemikiran yang kurang tepat, hal tersebut merupakan langkah penting dalam meningkatkan keterampilan negosiasi, karena dari kesalahan tersebut, peserta pada pelatihan ini akan saling memberikan masukan dan koreksi yang lebih baik sehingga peserta pelatihan yang saling memberikan masukan dan tanggapan tersebut memiliki pola berpikir yang lebih baik yang dapat diterapkan dalam bernegosiasi di kehidupan organisasi kemahasiswaan.

Robbins & Judge (2016) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, di mana perempuan dianggap lebih kooperatif dan menyenangkan

dalam melakukan negosiasi dibandingkan laki-laki. Dalam pelatihan ini, mayoritas peserta pelatihan yaitu perempuan sebanyak 21 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki keterampilan negosiasi lebih tinggi, namun pada skor *pretest* dan *posttest* tidak menunjukkan adanya perbedaan keterampilan negosiasi yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian Kausyar (2001) yang memperlihatkan bahwa tidak adanya perbedaan keterampilan negosiasi yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada mahasiswa.

### **5.3. Saran**

#### **5.3.1. Saran Metodologis**

Peneliti memberikan beberapa saran metodologis yang dapat menjadi pertimbangan pada penelitian berikutnya, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan skor keterampilan negosiasi pada laki-laki dan perempuan setelah mengikuti pelatihan namun tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat berfokus pada membandingkan keterampilan negosiasi antara laki-laki dan perempuan.
2. Hasil penelitian ini hanya berfokus pada efektivitas pelatihan negosiasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi keterampilan negosiasi, seperti emosi, suasana hati, dan lainnya.

#### **5.3.2. Saran Praktis**

Terdapat beberapa saran praktis yang dapat menjadi pertimbangan, yaitu:

1. Para pengurus organisasi kemahasiswaan perlu menyadari bahwa saat terjun ke dalam organisasi, konflik sangat mungkin terjadi sehingga sangat penting untuk membedakan dan memisahkan

antara masalah pribadi dengan organisasi karena seharusnya memiliki visi dan misi yang sama. Hal tersebut membuat pengurus organisasi kemahasiswaan perlu mempunyai bekal keterampilan negosiasi untuk mengelola konflik, sehingga ketika timbul suatu konflik, mereka bisa dengan baik bernegosiasi.

2. Universitas khususnya Biro Kemahasiswaan bisa lebih memperhatikan kebutuhan para pengurus organisasi kemahasiswaan terkait keterampilan negosiasi dan pengelolaan konflik sehingga pelatihan bisa dikembangkan menjadi agenda rutin.



