

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Negosiasi dan Manajemen Konflik pada Industri Kecantikan di Kota Batam: KONAD dan QBEE Nail

Adi Neka Fatyandri¹, Angeline², Angela Adriyanti Yang³, Dennis Yang⁴, Leonard Suryadi Yusuftan⁵, Whitney Ong⁶ ✉

^{1,2,3,4,5,6} Manajemen, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Kebutuhan manusia terus mengikuti perkembangan zaman salah satunya dalam hal dunia kecantikan terutama dikalangan wanita. Objek yang diteliti merupakan kedua perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan yaitu *Konad Nail & Beauty Salon* dan *Qbee Nail Studio* yang terletak di kota Batam. Tujuan dari dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada faktor yang mempengaruhi Konad dan Qbee Nail dalam negosiasi dan manajemen konflik. Data yang dikumpulkan untuk penelitian didapatkan dari data primer dan data sekunder. Disimpulkan bahwa kedua perusahaan mengalami permasalahan atau konflik dengan karyawan terakit akan keberlangsungan hidup yang dimana dikarenakan pandemi *covid-19* membuat perusahaan mengalami kerugian dan terpaksa harus mengurangi gaji karyawan setelah dilakukannya negosiasi.

Kata Kunci: *Negosiasi, Manajemen Konflik, Pandemi, Industri Kecantikan.*

Abstract

Human needs continue to follow the times, one of which is in terms of the world of beauty, especially among women. The objects studied are the two companies engaged in the beauty sector, namely *Konad Nail & Beauty Salon* and *Qbee Nail Studio* which are located in the city of Batam. The purpose of conducting research is to find out whether there are factors that influence Konad and Qbee Nail in negotiation and conflict management. The data collected for the research were obtained from primary data and secondary data. It was concluded that the two companies experienced problems or conflicts with employees related to survival which due to the Covid-19 pandemic made the companies suffer losses and were forced to reduce employee salaries after negotiations.

Keywords: *Negotiation, Conflict Management, Pandemic, Beauty Industry*

Copyright (c) 2022 Adi Neka

✉ Corresponding author :

Email Address : adi.neka@uib.ac.id

PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 mendatangkan kabar bahwa adanya virus mematikan yaitu virus corona atau disebut COVID-19. Virus ini menyebar dengan cepat ke seluruh dunia dalam waktu singkat dan menyebabkan pandemi hingga berdampak pada perekonomian negara maupun perusahaan (Junaedi & Salistia, 2020), salah satunya di

industri kecantikan. Perusahaan yang bergerak di industri kecantikan mengalami krisis keuangan karena COVID meningkat, yang meski untuk sekarang mulai kembali stabil dikarenakan bantuan inovasi yang terus menerus dijalankan (Anna, 2020). Namun pada awal pandemi, aktifitas yang dapat dilakukan oleh masyarakat sangat terbatas yang dimana diharuskannya semua orang untuk *social distancing* (Hadning, 2020). Hal ini membuat banyak perusahaan yang tidak bisa membayar gaji karyawan dan berujung terpaksa mengambil keputusan untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pada beberapa karyawan (UTA'45, n.d.). Namun hal ini dirasa tidak adil bagi karyawan jika perusahaan yang mengambil tindakan tanpa membahas dengan yang bersangkutan, maka dari itu negosiasi dan konflik bisa terjadi di industri kecantikan (Ramdahan, 2019).

Negosiasi merupakan faktor penting dalam menyampaikan keinginan kita terhadap orang lain dengan harapan menghasilkan keputusan bersama antara dua pihak atau lebih dengan tujuan yang berbeda-beda, hal ini dapat memicu terjadinya konflik, pertikaian, atau ketidaksepakatan (Utami, 2017).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan solusi yang terjadi di industri kecantikan berkaitan dengan memutus hubungan kerja karyawan dan agar tidak menimbulkan masalah baru yang lainnya.

Negosiasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses di mana dua atau lebih pihak dengan kepentingan yang berbeda bertemu dan berdiskusi untuk menemukan kesepakatan yang bisa diterima bersama (Wahyuni, 2015). Negosiasi menjadi penting dalam interaksi formal maupun informal di kehidupan sehari - hari. Ini dikarenakan kemampuan bernegosiasi yang baik, memungkinkan individu atau organisasi memiliki hubungan yang baik dengan individu atau organisasi lain, menghasilkan kesepakatan yang saling memenuhi kepentingan masing - masing pihak, serta membantu dalam melakukan manajemen konflik. Adapun yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah praktik mengidentifikasi dan mengelola konflik dengan penerapan strategi yang mampu menghasilkan resolusi yang diharapkan (Heridiansyah, 2014).

Pada dasarnya, ada 5 strategi yang dapat dilakukan organisasi dalam bernegosiasi dan manajemen konflik, yaitu sebagai berikut (Wartini, 2016):

a. *Avoiding*

Strategi ini menekankan pada penyelesaian dengan menghindari dan mengabaikan konflik. Dalam penyelesaian ini, organisasi akan menunda masalah sampai waktu yang lebih baik atau bahkan membiarkan masalah terselesaikan dengan sendirinya.

b. *Accomodating*

Strategi ini menempatkan kepentingan pihak lain diatas kepentingan sendiri. Artinya, ada salah satu pihak yang mengalah untuk kemenangan pihak lain. Biasanya, strategi ini biasanya digunakan ketika organisasi merasa bahwa konflik tidak terlalu penting bagi perusahaan, sehingga tidak perlu banyak menghabiskan waktu untuk memperpanjang masalah.

c. *Competitive*

Strategi penyelesaian ini melibatkan pendekatan menang - kalah. Dalam prosesnya, pihak - pihak terlibat melihat konflik sebagai sebuah

persaingan, yang mana mereka akan berusaha untuk memenangkan posisinya dan saling mencari cara untuk mengalahkan pihak lawannya.

d. *Collaborative*

Penerapan strategi ini dilakukan dengan cara bekerjasama dan mengintegrasikan ide dari pihak yang terlibat, untuk mempertimbangkan kebutuhan dan mencari solusi terbaik yang bisa diterima serta memuaskan semua orang.

e. *Compromising*

Strategi ini berupaya untuk menyelesaikan masalah dengan jalan tengah, yang mana masing - masing pihak saling mengalah untuk kepentingan bersama. Strategi ini dilihat sebagai pendekatan *lose - lose* bagi pihak yang berkonflik.

Dalam memutuskan strategi yang tepat untuk digunakan untuk bernegosiasi dan manajemen konflik, maka organisasi perlu mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya seperti:

- a. Situasi: penting bagi organisasi untuk memahami situasi dan hubungan dengan pihak lain agar mengetahui di mana posisi organisasi saat itu untuk mengerahkan perhatian menemukan strategi yang tepat.
- b. Preferensi: dalam hal ini, pemahaman akan preferensi akan memungkinkan organisasi menemukan strategi mana yang terasa lebih nyaman untuk digunakan. Preferensi mengarahkan organisasi mengembangkan pendekatan yang lebih sesuai dengan gaya perusahaan.
- c. Pengalaman: sebelum memilih strategi yang akan digunakan, organisasi perlu terlebih dahulu menimbang pengalaman yang dimiliki. Semakin banyak pengalaman dengan strategi tertentu, maka akan semakin mendukung pula kemudahan dalam penerapannya.
- d. Nilai dan Budaya: gaya, nilai, dan budaya yang dianut perusahaan juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan strategi. Adapun pertimbangan ini berkaitan dengan bagaimana konsekuensi yang mungkin terjadi akibat strategi yang digunakan.
- e. Persepsi dan Pengalaman Sebelumnya: ini berhubungan dengan pertimbangan persepsi dan pengalaman masa lalu organisasi dengan pihak bersangkutan. Mulai dari tingkat kepercayaan, ketergantungan, persepsi, dan potensi hubungan dimasa depan dengan mereka.

Strategi kolaborasi berhasil dilakukan apabila para pihak yang terlibat bersedia untuk kooperatif melakukan pencarian dan menemukan kesepakatan yang saling memaksimalkan kepentingan bersama. Namun, dalam penerapannya, strategi ini tidaklah mudah untuk dijalankankarena membutuhkan komitmen, kepercayaan, dan kesepahaman yang kuat antara pihaknya. Strategi ini tidak mementingkan kemenangan sendiri sebagaimana dalam strategi kompetitif (*win - lose*), melainkan mengedepankan kerjasama, keterbukaan, dan komunikasi sebagai upaya pemecahan masalah yang efektif dengan konsesi (*win - win*) (Noor, 2021). Adapun 4 langkah dalam menjalankan strategi kolaboratif adalah sebagai berikut:

a. *Identify the Problem*

Langkah pertama yang perlu diambil adalah mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi apa yang menjadi masalah serta bagaimana pandangan

masing – masing pihak akan hal tersebut. Pada tahapan ini, penting untuk menemukan dan memahami masalah secara spesifik, lalu menetapkannya sebagai hal yang harus diselesaikan bersama.

b. Understand the Problem

Tahapan ini membutuhkan pihak terlibat untuk memahami masalah dari sudut pandang pihak lainnya, bukan hanya dari kebutuhan dan keuntungannya saja, tetapi juga kekhawatiran dan ketakutan mereka. Dengan begitu, ini akan memposisikan masing – masing pihak dalam perspektif yang berbeda dalam memandang masalah tersebut.

c. Generate Solutions

Setelah mengidentifikasi dan memahami permasalahan, maka langkah selanjutnya adalah mencari solusi terbaik bagi kepentingan pihak terlibat. Dalam menemukan solusi alternatif, ada 3 cara yang dapat dilakukan:

- Mendefinisikan kembali apa yang menjadi masalah bagi masing – masing pihak agar bisa menemukan alternatif yang memberikan *win – win solution*.
- Membuat daftar solusi masalah yang tidak berpihak pada satu pihak diatas pihak lainnya. Kemudian dilanjutkan dengan mengevaluasi apakah daftar tersebut sudah mencakup kepentingan para pihak atau tidak.
- Mengevaluasi alternatif tanpa bias, melalui penetapan skala prioritas dan pengurangan alternatif.

d. Select Solutions

Tahapan terakhir adalah dilakukan perangkingan berdasarkan prioritas agar dapat mempersempit dan menemukan pilihan yang paling menguntungkan bagi para pihak.

Untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan strategi kolaborasi, maka:

- Pihak- pihak harus membuat tujuan dan sasaran bersama
- Saling menghargai pandangan pihak lain
- Berbagi motivasi dan memiliki komitmen kuat untuk bekerja sama
- Menjaga kelancaran komunikasi secara jelas dan akurat
- Saling memercayai
- Percaya atas kemampuan diri dalam memecahkan permasalahan

Menurut strategi ini, terdapat 4 langkah yang dapat digunakan untuk memfasilitasi negosiasi berbasis kepentingan dan penyelesaian konflik (Marcus et al., 2012) :

a. Revealing Interest

Pada tahapan ini, masing – masing pihak mengutarakan apa yang menjadi kepentingan dan kebutuhan mereka, serta capaian yang diharapkan dalam negosiasi.

b. Enlarging Interest

Selanjutnya, masing – masing pihak mengidentifikasi dan membuat daftar poin yang berisikan kesepakatan maupun ketidaksepakatan antaranya dengan pihak lain.

c. Enlightened Interest

Inti dari langkah ketiga menekankan pada bagaimana para pihak mampu memecahkan masalah dengan cara yang kreatif melalui proses eksplorasi dan pengembangan ide - ide baru hasil dari tahapan sebelumnya.

d. *Aligning Interest*

Di tahapan ini, para pihak akan menyimpulkan perundingan dan memutuskannya sesuai dengan kesepakatan bersama yang sudah dinegosiasikan.

METODOLOGI

Penulis menggunakan metode penelitian jenis deskriptif (Saleh, 2021) yang dimana penggunaan data-data yang lebih condong pada analisa dan hasilnya bisa didapat langsung dari lapangan. Metode ini juga merupakan metode riset yang menjelaskan lebih rinci mengenai peristiwa yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang akan disebutkan dibawah:

1. Data Primer

Didapatkan dari sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dikerjakan. Yang menjadi sumber dari data ini adalah berdasarkan hasil testimoni pelanggan yang tertera di media sosial pemilik toko (Pratiwi, 2017).

2. Data Sekunder

Data didapatkan dari studi perpustakaan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dikerjakan (Santoso et al., 2020). Yang menjadi sumber data ini adalah jurnal, artikel, buku, internet, atau literatur yang berhubungan.

Dalam analisa ini terdapat data yang dimana data yang dikumpulkan berdasarkan hasil testimoni pelanggan yang tertera di media sosial pemilik toko dan beberapa sumber data lainnya seperti jurnal, artikel, dan internet yang berhubungan langsung dengan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kelima strategi manajemen konflik yang telah penulis jelaskan sebelumnya, strategi yang sering digunakan oleh kedua perusahaan, Konad dan Qbee, dalam menghadapi konflik merupakan strategi *collaborative* dan *compromising*. Strategi *collaborative* biasa digunakan jika ada masalah-masalah sehari-hari seperti misalnya terdapat keluhan dari konsumen yang dimana kedua pihak tentunya akan membahas dan mencari solusi yang terbaik. Jika untuk *compromising*, strategi ini digunakan pada masalah yang cukup besar seperti masalah keuangan dan karyawan pada masa awal pandemi yang dimana karyawan tidak mau di PHK sedangkan keuangan Konad dan Qbee sendiri lagi kurang bagus dikarenakan berkurangnya konsumen yang datang ke mall dimasa pandemi. Maka kedua pihak pun mencari jalan tengah dengan saling mengalah, dimana Konad dan Qbee mengalah dengan keputusan tetap membiarkan karyawan bekerja (tidak memecat/ PHK) dan para karyawan mengalah dengan mendapatkan pengurangan gaji.

Kedua perusahaan juga mempertimbangkan beberapa aspek dalam pemutusan strategi yang tepat, dimulai dari aspek:

- a. Situasi: Perusahaan Konad dan Qbee memahami situasi yang sedang dialami seperti pada kondisi ketika awal terjadinya pandemi yang menyebabkan kegiatan di mall sungguh sepi yang menyebabkan kedua perusahaan cukup merugi karena kurangnya konsumen yang datang.
- b. Preferensi: Kedua perusahaan juga tentunya harus paham akan preferensi penggunaan strategi yang lebih cocok dengan nilai-nilai perusahaan dalam menghadapi masalah.
- c. Pengalaman: Kedua perusahaan juga tentu lebih disarankan akan penggunaan strategi yang sudah pernah diterapkan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk menghindari resiko dalam penerapan strategi.
- d. Nilai dan Budaya: Setiap perusahaan tentunya memiliki nilai dan budaya tersendiri, termasuk perusahaan yang diteliti yaitu Konad dan Qbee. Nilai dan budaya dari kedua perusahaan sendiri merupakan pertimbangan dalam pemilihan strategi.
- e. Persepsi dan Pengalaman Sebelumnya: Dan yang terakhir, diperlukannya tingkat kepercayaan, ketergantungan, persepsi dan pengalaman hubungan dimasa sebelumnya untuk menjadi aspek dalam pemilihan strategi dengan baik.

Berikut merupakan langkah-langkah pengimplementasian strategi kolaborasi yang dilakukan pada kedua perusahaan, yaitu Konad dan Qbee:

a. *Identify the Problem*

Dalam langkah ini, Perusahaan Konad dan Qbee sama-sama mengalami kerugian atau penurunan omset saat masa pandemi sedang berlangsung, dimana masyarakat merasa ragu untuk mengunjungi *mall* karena takut tertular virus Corona. Karena faktor penurunan omset tersebut, perusahaan Konad dan Qbee mengajak para karyawannya untuk berunding mengenai permasalahan gaji, bonus, dan pemberhentian karyawan. Dalam proses perundingan tersebut, pihak pemilik perusahaan dan pihak karyawan sama-sama mengutarakan pendapat yang mereka miliki mengenai permasalahan yang sedang terjadi dengan tujuan untuk memahami permasalahan yang sedang dihadapi secara spesifik.

b. *Understand the Problem*

Dalam tahap ini, perusahaan Konad dan Qbee mendengarkan permasalahan yang dimiliki karyawan, yang dimana pihak karyawan mengutarakan bahwa mereka akan merasa keberatan apabila diberhentikan dari perusahaan yang dimana alasan utamanya adalah karena dalam masa pandemi ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan lain karena kebanyakan perusahaan lain ingin meminimalisir beban pengeluaran perusahaan, kemudian pihak karyawan juga mendengarkan pendapat yang diutarakan dari pemilik perusahaan, bahwa dengan sepi pengunjung *mall* yang memiliki dampak besar terhadap menurunnya omset perusahaan, maka pemilik perusahaan harus mengambil suatu tindakan untuk mempertahankan perusahaan.

c. *Generate Solutions*

Dalam tahap ini, setelah kedua belah pihak, yaitu pihak Konad dan karyawannya serta pihak Qbee dan karyawannya telah memahami permasalahan

yang dimiliki masing-masing, maka langkah selanjutnya adalah kedua belah pihak masing-masing mendefinisikan kembali permasalahan yang dimiliki oleh masing-masing dengan tujuan untuk menemukan sebuah alternatif terbaik yang dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa diberatkan atau terbebani dengan keputusan tersebut. Dalam proses negosiasi pihak Konad dengan karyawan mereka, beberapa pilihan solusi yang ada antara lain :

1. Tidak melakukan pemecatan terhadap karyawan selama masa pandemi berlangsung.
2. Tetap memberi gaji seperti biasa, akan tetapi tidak ada penambahan komisi dan bonus.

Sementara itu dalam proses negosiasi pihak Qbee dengan karyawan mereka, terdapat beberapa pilihan solusi yang tersedia antara lain:

1. Tidak melakukan pemecatan terhadap karyawan
2. Masing - masing karyawan dikurangi gaji dan jam kerjanya dan hanya masuk di hari-hari tertentu.
3. Para karyawan tetap diberi gaji seperti biasa, akan tetapi gaji para karyawan dikurangi sebesar 5%.

d. *Select Solutions*

Dalam langkah ini, masing-masing pihak melakukan penyusunan peringkat terhadap pilihan solusi yang ada dengan tujuan untuk menemukan solusi yang bersifat menguntungkan terhadap kedua belah pihak. Hasil dari negosiasi antara pihak Konad dengan karyawannya adalah kedua belah pihak sama-sama sepakat untuk memilih solusi tidak adanya pemecatan terhadap karyawan selama masa pandemi berlangsung dan tetap memberi gaji tanpa adanya penambahan komisi dan bonus. Sementara itu, hasil dari negosiasi antara pihak Qbee dengan karyawannya adalah kedua belah pihak sama-sama sepakat untuk memilih solusi tidak adanya pemecatan terhadap karyawan selama masa pandemi sedang berlangsung dan tetap memberi gaji dengan syarat jumlah gaji yang diterima dikurangi sebesar 5% untuk masing-masing karyawan.

Dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, Konad dan Qbee menggunakan strategi *walk in the wood* yang terdiri dari :

a. *Revealing Interest*

Pada tahap ini para atasan, karyawan Konad dan Qbee melakukan komunikasi untuk membahas terkait kepentingan dan hasil yang akan dicapai. Dari segi perusahaan menginginkan adanya penekanan pada pengeluaran seperti gaji, bonus dan PHK karena pendapatan terus berkurang akibat pandemi yang sedang terjadi saat itu. Sedangkan dari pihak karyawan menginginkan tidak terjadi PHK karena mereka memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan pada masa tersebut untuk mendapatkan pekerjaan baru sangatlah sulit dimana rata-rata perusahaan menerapkan sistem PHK pada perusahaannya.

b. *Enlarging Interest*

Dari komunikasi yang dilakukan pihak Konad dengan karyawan dan Qbee dengan karyawan sebelumnya, dimana masing-masing mengeluarkan pendapat yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Pihak Konad dan Qbee ingin mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Pihak karyawan dari masing-masing perusahaan memiliki keinginan yang sama yaitu tidak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi antara pihak Konad, Qbee dan karyawannya dalam proses negosiasi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Gaji.
2. Bonus atau komisi.
3. Pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Jam kerja.

c. *Enlightened Interest*

Setelah menentukan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup karyawan, pihak Konad dan Qbee, perlu adanya solusi dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi. Pada proses negosiasi, Konad, Qbee beserta karyawannya juga menentukan beberapa solusi untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan tujuan menciptakan kondisi *win-win* (mutualisme) antarsesama. Berikut adalah solusi dari hasil negosiasi antara Konad dan karyawannya :

1. Tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan.
2. Gaji tetap diberikan tetapi tidak ada bonus atau komisi.

Ada juga beberapa solusi yang dihasilkan dalam proses negosiasi antara Qbee dengan karyawannya antara lain :

1. Tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan.
2. Pengurangan gaji, jam kerja dan hanya masuk pada hari-hari tertentu.
3. Memberikan gaji kepada karyawan dengan pengurangan sebesar 5% dari gaji biasanya.

d. *Aligning Interest*

Tahap terakhir dalam bernegosiasi menurut teori *walk in the wood* adalah melakukan kesepakatan dari solusi-solusi yang ada di tahap sebelumnya. Kesepakatan ini bersifat saling menguntungkan dimana pihak Konad dan karyawannya sama-sama sepakat tidak ada pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan gaji tanpa adanya bonus atau komisi. Sedangkan pada pihak Qbee dengan karyawannya sama-sama sepakat bahwa tidak adanya putusan hubungan kerja dan gaji yang diterima masing-masing karyawan akan dikurangi sebesar 5% dari gaji biasanya.

SIMPULAN

Kebutuhan manusia untuk selalu mengikuti zaman terutama dalam mempercantik diri memberikan peluang bagi perusahaan dalam menyediakan jasa pelayanan kecantikan dan *Fashion*. Perusahaan yang mendirikan usahanya di Kota Batam yaitu Konad dan Qbee. Konad Nail & Beauty Salon, berdiri pada tahun 2014 di Batam City Square (BCS), yang menyediakan beberapa layanan seperti meni pedi, *eyelash extension*, dan *waxing*. Hingga saat ini Konad sudah membuka beberapa cabang di Batam (Grand Batam Mall dan Nagoya Hill) dan Jakarta Barat (Central Park). Qbee

Nail & Salon, berdiri pada tahun 2014 di Batam City Square (BCS), menyediakan beberapa layanan seperti meni pedi dan *eyelash extention*.

Pada saat pandemi, kedua perusahaan ini mengalami permasalahan atau konflik dengan karyawannya terkait keberlangsungan hidup antarsesama. Konflik ini dapat terjadi karena pada masa pandemi pendapatan perusahaan Konad dan Qbee terus berkurang sehingga mereka menentukan untuk mencari solusi dalam memecahkan permasalahan ini dengan cara mengurangi pengeluaran perusahaan seperti gaji, bonus, komisi dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan dari pihak karyawan tidak menginginkan adanya PHK karena masing-masing memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi khususnya pada masa pandemi sangat sulit dalam mendapatkan pekerjaan baru.

Dengan adanya konflik tersebut, pihak Konad, Qbee dan karyawannya memutuskan untuk melakukan negosiasi dalam mencapai sebuah keputusan yang menguntungkan bagi semua pihak. Hasil dari negosiasi antara pihak Konad dengan karyawannya adalah kedua belah pihak sama-sama sepakat untuk memilih solusi tidak adanya pemecatan terhadap karyawan selama masa pandemi berlangsung dan tetap memberi gaji tanpa adanya penambahan komisi dan bonus. Sedangkan dari pihak Qbee dengan karyawannya sama-sama sepakat untuk tidak adanya pemecatan terhadap karyawan selama masa pandemi dan tetap memberi gaji dengan syarat jumlah gaji yang diterima dikurangi sebesar 5% dari gaji biasanya.

Untuk saat ini, Perusahaan Konad dan Qbee sudah menerapkan proses negosiasi mereka dengan para karyawan dengan baik, yang dimana kedua belah pihak bersedia untuk mendengarkan dan memahami keluhan, sudut pandang, dan permasalahan yang dimiliki oleh masing-masing dari kedua belah pihak untuk mencari atau menemukan sebuah solusi yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan tersebut. Akan tetapi, hal tersebut akan menjadi sebuah masalah kepada karyawan baru apabila prinsip negosiasi tersebut tidak diterapkan menjadi sebuah budaya yang dimiliki organisasi, apabila perusahaan Konad dan Qbee menerapkan prinsip negosiasi yang baik ini sebagai budaya organisasi, maka baik pemilik/pemimpin perusahaan, karyawan lama ataupun karyawan baru dapat menerapkan prinsip negosiasi ini dengan baik juga untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Referensi :

- Anna, L. K. (2020). *Pengaruh Pandemi Covid-19 pada Industri Kecantikan* Artikel ini telah tayang di *Kompas.com* dengan judul "Pengaruh Pandemi Covid-19 pada Industri Kecantikan", Klik untuk baca: <https://lifestyle.kompas.com/read/2020/06/07/180722420/pengaruh-pandemi-covid-19-.Kompas.Com> <https://lifestyle.kompas.com/read/2020/06/07/180722420/pengaruh-pandemi-covid-19-pada-industri-kecantikan?page=all>
- Hadning, I. (2020). *Benarkah Kebijakan Social Distancing Berdampak Pada Perekonomian Masyarakat?*
- Heridiansyah, J. (2014). MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEBUAH ORGANISASI. *Jurnal STIE SEMARANG*, 6(1), 1-14. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Junaedi, D., & Salistia, F. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara-Negara Terdampak. In *Simposium Nasional Keuangan Negara* (pp. 995-1115). file:///C:/Users/user/Downloads/600-Article Text-4841-1-10-20210614.pdf

- Marcus, L. J., Dorn, B. C., & McNulty, E. J. (2012). *In Practice The Walk in the Woods: A Step-by-Step Method for Facilitating Interest-Based Negotiation and Conflict Resolution* ejo_343 337..350 *Guiding Novices through Interest-Based Negotiation*. July 2012, 337-349. https://journals-scholarsportal-info.ezproxy.lib.ryerson.ca/pdf/07484526/v28i0003/337_twitwafinacr.xml
- Noor, K. baharein. (2021). Collaboration Strategy as a management of Technological Innovation. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(June), 1636-1647. https://www.researchgate.net/publication/352706068_Collaboration_Strategy_as_a_management_of_Technological_Innovation
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224. file:///C:/Users/user/Downloads/219-Article Text-804-1-10-20180328.pdf
- Ramdahan, F. V. (2019). STRATEGI DAN TAKTIK NEGOSIASI DALAM KONFLIK PENYELENGGARAAN KONTES KECANTIKAN INTERNASIONAL MISS WORLD 2013 DI INDONESIA. file:///C:/Users/user/Downloads/STRATEGI_DAN_TAKTIK_NEGOSIASI_DALAM_KONF.pdf
- Saleh, Z. (2021). Pengembangan Potensi Diri Anak Melalui Program Kegiatan Islami Majelis Anak Shaleh Kota Parepare. *Central Library of State of Islamic Institute Parepare*, 1, 9-25. <http://repository.iainpare.ac.id/2732/>
- Santoso, W., Sitorus, P. M., Batunanggar, S., Krisanti, F. T., Anggadwita, G., & Alamsyah, A. (2020). Talent mapping: a strategic approach toward digitalization initiatives in the banking and financial technology (FinTech) industry in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 12(3), 399-420. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-04-2020-0075>
- UTA'45. (n.d.). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Era Pandemi Perspektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK!* UTA'45. <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/>
- Utami, F. I. D. (2017). Efektivitas komunikasi negosiasi dalam Bisnis. *Jurnal Komunike*, 9(2), 105-122. file:///C:/Users/user/Downloads/muhtar,+faiqatul+isma+desember.pdf
- Wahyuni, D. (2015). Proses Negosiasi Dalam Kerjasama Pt. Arina Multikarya Dengan Pt. Rama Indonesia. *WACANA Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, XIV(2), 164-182. <http://journal.moestopo.ac.id/index.php/wacana/article/view/105/54>
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.29244/jmo.6.1.64-73>