

# PENYELESAIAN KONFLIK DALAM LINGKUNGAN PERUSAHAAN BERDASARKAN ADAB DAN NORMA DALAM PANCASILA

**Desi Devrika Devra**

Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*\*Corresponding author*

E-mail: [desi.devrikadevra@gmail.com](mailto:desi.devrikadevra@gmail.com) \*

## **Article History:**

Received: 2024-09-19

Revised: 2024-10-15

Accepted: 2024-11-26

**Abstract:** *Conflict resolution within the company environment is an important aspect to maintain the stability and sustainability of organizational operations. This article discusses an approach to conflict resolution based on the customs and norms contained in Pancasila as the basis of the state and guidelines for national life. The method used is qualitative analysis by reviewing Pancasila values, such as divinity, humanity, unity, deliberation and justice, in the context of company dynamics. The research results show that the application of Pancasila values is able to create a harmonious work atmosphere, increase collective awareness, and encourage conflict resolution through deliberation and justice. By prioritizing Pancasila etiquette and norms, companies can build a work culture that is more ethical, inclusive and oriented towards common interests. It is hoped that these findings can serve as a guide for management in managing conflicts constructively in accordance with national values.*

## **Keywords:**

*Conflict; company; Pancasila; adab; norms, resolution*

## **Pendahuluan**

Fenomena yang tidak terelakkan dalam kehidupan organisasi adalah konflik di lingkungan perusahaan. Penyelesaian konflik menjadi komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif karena perbedaan kepentingan, nilai, dan persepsi sering kali menjadi sumber masalah yang dapat menghambat produktivitas dan keharmonisan di tempat kerja.

Perusahaan membutuhkan dasar moral dan etika yang teguh untuk dapat menyelesaikan konflik. Pancasila, sebagai dasar negara dan pandangan pedoman hidup bangsa Indonesia, memberikan pedoman yang sangat relevan untuk diterapkan dalam proses penyelesaian konflik. Pancasila mencakup prinsip-prinsip berupa kemanusiaan, keadilan, dan persatuan. Prinsip-prinsip ini dapat digunakan sebagai

dasar untuk komunikasi konstruktif dan penyelesaian masalah yang berkeadilan.

Perusahaan dapat mengelola konflik dengan cara yang tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat hubungan antar karyawan. Penghormatan terhadap kemanusiaan, keadilan sosial, dan musyawarah untuk mufakat adalah nilai-nilai yang dapat membantu menyelesaikan konflik. Oleh karena itu, pendekatan berbasis Pancasila tidak hanya relevan secara filosofis, tetapi juga praktis untuk mengatasi masalah struktural dan interpersonal di perusahaan.

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk melihat bagaimana penerapan adab dan norma yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dapat berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menyelesaikan perselisihan di lingkungan bisnis. Akibatnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru kepada manajer, pemimpin, dan karyawan tentang bagaimana dapat menciptakan organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan untuk memahami bagaimana nilai-nilai Pancasila diterapkan dalam penyelesaian konflik di lingkungan perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali informasi mendalam mengenai dinamika konflik dan praktik penyelesaiannya dalam konteks organisasi. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui proses mengumpulkan data, membaca, dan menganalisis berbagai literatur, seperti buku, jurnal, serta dokumen lainnya, yang relevan dengan topik penelitian. Tahapan studi pustaka meliputi pembuatan kerangka untuk memahami literatur, analisis, serta evaluasi literatur yang telah dikumpulkan. Pada tahap analisis, data yang relevan diorganisasi dan disintesis untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Selanjutnya, hasil analisis tersebut ditafsirkan guna menemukan makna yang mendalam. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada tema Penyelesaian konflik dalam lingkungan perusahaan berdasarkan adab dan norma dalam pancasila.

## **Hasil**

Nilai-nilai Pancasila, yang berfungsi sebagai landasan etika dan norma dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, seringkali menjadi dasar penyelesaian konflik di lingkungan perusahaan di Indonesia. Metode ini menekankan bahwa musyawarah sangat penting untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja dan mencapai mufakat, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap kemanusiaan. Untuk mencapai kesepakatan bersama, pekerja atau serikat pekerja dapat berbicara langsung dengan pengusaha dalam perundingan bipartit. Jika perundingan ini tidak berhasil, perundingan tripartit dimulai, di mana pemerintah bertindak sebagai mediator. Metode ini menggambarkan sila keempat Pancasila, "Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Perwakilan /permusyawaratan," yang menekankan betapa pentingnya musyawarah untuk membuat keputusan.

Selain itu, dapat dilihat bagaimana nilai-nilai Pancasila diterapkan dalam

organisasi melalui proses penyelesaian konflik yang mengutamakan keadilan dan kemanusiaan. Ini sesuai dengan sila kedua, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab," dan sila kelima, "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia." Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, diharapkan lingkungan kerja akan lebih damai, dan konflik dapat diselesaikan secara adil dan beradab.

Selain dianggap efektif dalam penyelesaian konflik bisnis, penerapan nilai-nilai Pancasila, termasuk nilai-nilai seperti musyawarah, keadilan, dan kemanusiaan, menjadi pedoman untuk mencari solusi yang damai dan berkeadilan.

Oleh karena itu, menggunakan adab dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pancasila saat menyelesaikan perselisihan di perusahaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat.

Konflik bisnis di Indonesia harus diselesaikan dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Sebagai dasar negara, Pancasila memberikan pedoman etika dan moral yang dapat digunakan untuk mencapai sebuah keseimbangan dalam hubungan industrial. Lebih banyak diskusi dapat ditemukan di sini:

Prinsip dasar penyelesaian konflik berdasarkan pancasila

- Keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia harus menjadi sebuah dasar penyelesaian konflik. Setiap pihak, baik pengusaha maupun pekerja, harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi.
- Proses penyelesaian konflik melalui musyawarah untuk memastikan bahwa semua pihak dapat berbicara secara terbuka.
- Konflik harus diselesaikan dengan hasil yang berimbang dan dapat memperhatikan kesejahteraan seluruh pihak.

Adab dan norma dalam penyelesaian konflik

- Setiap pihak dalam proses penyelesaian harus bersikap sopan, menghindari bahasa yang provokatif, dan tetap menghormati martabat lawan bicara.
- Untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak, penyelesaian konflik memerlukan kerja sama.
- Setiap pihak harus berbagi informasi konflik. Kejujuran akan membantu mencapai kesepakatan.

Tantangan dan Implementasi

- Banyak orang di perusahaan belum benar-benar memahami dan menerapkan prinsip pancasila dalam kehidupan sehari-hari
- Dalam beberapa kasus, pengusaha memiliki posisi tawar yang jauh lebih kuat dibandingkan pekerja, sehingga nilai keadilan sulit diwujudkan.
- Seringkali, pemerintah tidak memfasilitasi penyelesaian konflik dengan cara yang sesuai dengan norma dan adab yang terkandung dalam Pancasila.

Rekomendasi untuk penyelesaian konflik yang lebih baik

- Pendidikan khusus untuk pengusaha, serikat buruh, dan pekerja tentang

cara menerapkan nilai Pancasila

- Dalam hal penyelesaian konflik bisnis, pemerintah harus memperkuat fungsi mediasi dan pengawasan.
- Kampanye bahwa sopan santun, toleransi, dan gotong royong sangat penting dalam hubungan kerja.

Dengan menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam penyelesaian konflik, tidak hanya dapat menyelesaikan masalah secara damai, tetapi juga dapat menciptakan keharmonisan yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan cara ini, konflik dapat dengan mudah diselesaikan tanpa mempengaruhi hubungan kerja di masa depan

## **Kesimpulan**

Penyelesaian konflik perusahaan yang berlandaskan adab dan norma Pancasila dapat menghasilkan keadilan, harmoni, dan produktivitas. Untuk menyelesaikan konflik secara damai, nilai-nilai seperti musyawarah untuk mufakat, penghormatan terhadap kemanusiaan, dan keadilan sosial sangat penting. Dengan meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai ini, konflik di tempat kerja dapat dikurangi dan hubungan industrial dapat berkembang dengan baik dan berkelanjutan.

Berdasarkan adab dan norma Pancasila, penyelesaian konflik dalam lingkungan perusahaan menawarkan pendekatan yang holistik dan humanistik untuk menyelesaikan konflik antara karyawan dan pengusaha. Dalam penyelesaian konflik, nilai-nilai Pancasila seperti keadilan sosial, kemanusiaan yang adil dan beradab, dan musyawarah untuk mufakat dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang adil dan harmonis bagi semua pihak.

Metode ini tidak hanya mengutamakan penyelesaian masalah secara legal-formal, tetapi juga mempertimbangkan aspek etika dan moral dari hubungan industri. Penyelesaian konflik berbasis Pancasila ini bergantung pada musyawarah dan dialog terbuka yang mengedepankan keadilan dan penghormatan terhadap martabat manusia. Meskipun demikian, ada beberapa masalah yang masih timbul dalam pelaksanaan, seperti pihak-pihak yang terlibat tidak memahami nilai-nilai Pancasila dan ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha.

Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pendidikan dan pelatihan tentang penerapan prinsip Pancasila dalam hubungan kerja, penguatan fungsi pemerintah dalam mediasi dan arbitrase, dan upaya untuk meningkatkan kesadaran moral dan adab dalam penyelesaian konflik. Ini adalah cara yang lebih baik untuk menyelesaikan konflik dalam lingkungan perusahaan, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan mendukung tercapainya produktivitas dan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi seluruh pihak yang terlibat.

## **Daftar Referensi**

Mahfud MD. Pancasila Sebagai Paradigma Pengelolaan Konflik Jakarta. 2020

Ary Hidayat Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi 2019

Sugiyarto Manajemen Konflik Berbasis Nilai-Nilai Pancasila 2018 (Pengembangan Keterampilan Penyelesaian Konflik Berbasis Nilai Nilai Pancasila, 2018)

J. Supranto Etika Bisnis Dan Penyelesaian Konflik 2016

Bambang Suoriyanto Pengelolaan Konflik Dalam Lingkungan Kerja 2017