

MANAJEMEN KONFLIK DALAM TINJAUAN ETIKA BISNIS SYARIAH

Siti Khayisatuzahro Nur

Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi. Anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik. Perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik (destruktif), apalagi jika tidak disertai pemahaman yang memadai terhadap ide-ide yang berkembang. Perbedaan pendapat tidak selalu berarti perbedaan keinginan. Konflik dapat diselesaikan melalui negosiasi dalam konsep manajemen konflik dengan menggunakan pendekatan-pendekatan etika bisnis. Tentunya dalam Islam mengatur bagaimana penyelesaian konflik yang sesuai dengan hukum dan aturan etika bisnis Islam. Etika bisnis Islam tak lepas dari 4 aksioma etika bisnis syariah, yaitu tauhid, keadilan dan keseimbangan, kebebasan, dan tanggung jawab.

Kata kunci: *Manajemen Konflik, Etika Bisnis Syariah*

PENDAHULUAN

Konsep perjuangan berkaitan dengan usaha yang dirancang untuk mencapai tujuan, untuk memperoleh sumber daya, dan untuk memperoleh imbalan yang juga dicari oleh pihak lain. Implikasinya adalah bahwa orang-orang ingin melakukan hal-hal yang berbeda dan mereka juga menginginkan hal-hal yang sama. Hal-hal tersebut merupakan konsep-konsep mengenai tujuan yang tidak sepadan dan imbalan yang langka. Tanda-tanda awal konflik mungkin terlihat dalam peningkatan intensitas ketidaksepakatan yang lebih eksplisit mengemuka. (Wayne: Komunikasi Organisasi: 2013). Suatu aspek yang terpenting dalam kehidupan organisasi menyangkut hubungan di antara kelompok-kelompok dalam organisasi. Gejala-gejala hubungan yang buruk mudah dikenali. Suatu kemacetan dalam aliran kerja atau kekurangan koordinasi di antara kelompok-kelompok biasanya mudah diamati. Komunikasi yang buruk atau kegagalan bertukar informasi secara memadai mungkin merupakan suatu gejala yang menyertai kekurangan koordinasi. Penundaan dan kesalahan sering menimbulkan ketegangan dan perasaan negatif.

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dianggap sebagai proses sosial yang alamiah. Hal ini disebabkan karena perilaku organisasi masing-masing subjek berbeda meskipun dalam tataran fungsi dan tujuan organisasi harus memiliki tujuan yang sama. Konflik akan timbul jika perbedaan tidak bisa dikendalikan dalam manajemen organisasi tersebut. Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya, harus memahami faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu maupun konflik antar-perorangan, konflik di dalam kelompok dan konflik antar-kelompok. Dalam menata sebuah konflik dalam organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang tepat agar konflik dapat terselesaikan.

Konflik bukanlah suatu hal yang negatif melainkan suatu hal yang bisa bermanfaat bagi kinerja suatu kelompok dan organisasi, dengan cara mengarahkan perhatian pada penyebab konflik dan mengoreksi kesalahan fungsi untuk memperbaiki kinerja kelompok dan organisasi. Konflik dapat diibaratkan "*pedang bermata dua* ", disatu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, disisi lain dapat merugikan dan mendatangkan malapetaka jika digunakan untuk bertikai atau berkelahi. Demikian halnya dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan.(Fahrina, 2017:569).

Namun tidak sedikit konflik dapat menimbulkan efek negative bagi keberlangsungan perusahaan, konflik yang negative akan menimbulkan suasana perusahaan menjadi tidak sehat dan cenderung pasif. Jika manajemen konflik tidak dikelola dengan baik, maka akan timbul persoalan yang berkepanjangan dan dapat menurunkan kinerja dari semua pihak dalam perusahaan tersebut. Adapun hal – hal yang ditimbulkan dari konflik ini misalnya adanya pemutusan kontrak kerja, PHK karyawan, mogok kerja karyawan hal inilah yang menyebabkan penurunan kinerja dan peforma dari perusahaan tersebut.

Hendaknya konflik dianggap sebagai salah satu budaya organisasi yang mempunyai dampak signifikan dan berpengaruh dalam setiap kegiatan manajemen sebuah perusahaan. pengelolaan konflik tidak lepas dari fungsi manager yang mampu dan telaten dalam menjembatani setiap hak dan kewajiban dari semua subjek yang bernaung dibawah perusahaan tersebut. Salah satu tujuan pengelolaan konflik tidak akan lepas dari perwujudan etika yang mendasari tingkah laku dan norma yang mengatur tindakan baik dan salah baik yang bersumber dari komunitas sosial maupun norma agama . norma sosial dan norma agama akan membentuk dunia bisnis yang beretika maupun tidak beretika.

Islam sebagai salah satu agama menempatkan nilai etika di tempat yang paling tinggi. Pada dasarnya, Islam diturunkan sebagai kode perilaku moral dan etika bagi kehidupan manusia, seperti yang disebutkan dalam hadis: “ Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia”. Terminologi paling dekat dengan pengertian etika dalam Islam adalah akhlak. Dalam Islam, etika (akhlak) sebagai cerminan kepercayaan Islam (iman). Etika Islam memberi sanksi internal yang kuat serta otoritas pelaksana dalam menjalankan standar etika.Konsep etika dalam Islam tidak utilitarian dan relatif, akan tetapi mutlak dan abadi.

Etika bisnis tidak terbatas hanya megutamakan kaidah-kaidah berbisnis yang baik saja (standar moral) dalam pengertian transaksi jual beli produk saja. Etika juga menyangkut kaidah yang terkait dengan hubungan manajemen dan karyawan yang baik, sehingga akan dapat membangun suatu kekuatan dalam bisnis yang bisa membuat perusahaan maju dalam hal bisnis. Dalam kaitannya etika bisnis dengan konflik banyak menimbulkan permasalahan yang signifikan sehingga dapat menghambat laju kesuksesan

suatu perusahaan, hal yang paling sering ditemui dalam konflik internal perusahaan adalah konflik antara atasan dengan karyawannya. Hal ini terjadi karena adanya diskriminasi, kurangnya insentif, kebijakan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Namun dalam prakteknya pembatasan sesuatu keputusan manajemen itu etis atau tidak selalu menjadi konflik baru. Hal ini karena lemahnya pemahaman tentang apa itu yang disebut etika bisnis, masalah etika, dan lingkup serta pendekatan pemecahannya.

Etika bisnis dalam kaitannya dengan ajaran Islam, berarti sebuah pemikiran atau refleksi tentang moralitas yang membatasi kerangka acuannya kepada konsepsi sebuah organisasi dalam ekonomi dan bisnis yang didasarkan atas ajaran Islam. Etika bisnis Islam mengatur tentang sesuatu yang baik atau buruk, wajar atau tidak wajar, atau diperbolehkan atau tidaknya perilaku manusia dalam aktivitas bisnis baik dalam lingkup individu maupun organisasi yang didasarkan atas ajaran Islam. Dalam hal ini, penelitian ini akan berusaha melihat aspek moralitas/normatif dari konflik, yaitu apakah manajemen konflik merupakan sebuah tindakan yang baik atau buruk, wajar atau tidak wajar, atau diperbolehkan atau dilarang menurut ajaran Islam, dan bagaimanakah pengelolaan manajemen konflik dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sesuai dengan etika bisnis Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang manajemen konflik. Konflik dapat didefinisikan sebagai sesuatu “perjuangan yang diekspresikan antara- sekurang-kurangnya dua pihak yang saling bergantung, yang mempersepsi tujuan-tujuan yang tidak sepadan, imbalan yang langka, dan gangguan dari pihak lain dalam mencapai tujuan mereka”. (Wayne Face dan Don F Faules, 2013:369) Dalam kehidupan berorganisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu: *pertama*, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (*konflik fungsional*) dan bisa pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional*). *Ketiga*, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi. (Anwar Prabu, 2017:155)

Anwar prabu (Anwar Prabu, 2017:156) mengemukakan Ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

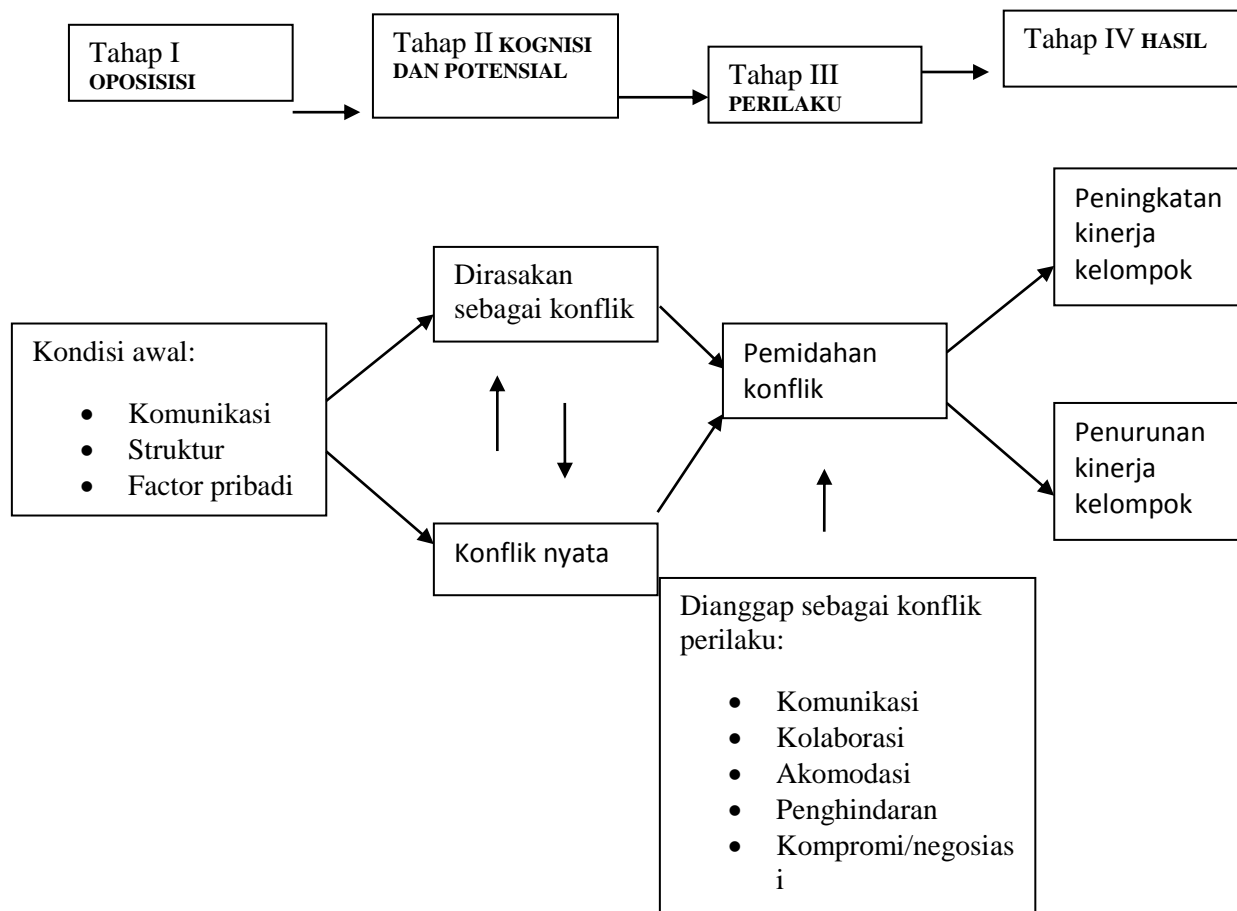
1. Konflik hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer, dan pengurus dengan karyawan.

2. Konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dan organisasi. contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
3. Konflik staf dan kepala unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staffnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh : karyawan staf yang tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik formal-informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contohnya: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses konflik dapat berkembang, melalui empat tahapan: oposisi potensial, kognisi dan personalisasi, perilaku, dan hasil. Proses tersebut tergambar dalam bentuk diagram:

Proses terjadinya konflik



Dalam proses tersebut, tahap pertama (tahap oposisi potensial) dalam konflik adalah adanya kondisi yang menciptakan kesempatan timbulnya konflik, atau secara sederhana kondisi ini juga dapat dipandang sebagai penyebab konflik. Pada tahap ini dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu: komunikasi, struktur, dan faktor pribadi. Selanjutnya tahap kedua (kognisi dan potensial), jika potensi dari tahap pertama disadari dan mengarah pada terjadinya konflik hanya jika satu pihak atau lebih dipengaruhi, dan *dikognisasi* oleh konflik tersebut. Tahap ketiga dalam proses konflik ketika seseorang ketika seorang anggota terlibat dalam tindakan yang menyebabkan rasa frustrasi terhadap suatu kelompok dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kondisi saling mempengaruhi antara perilaku konflik yang nyata dengan perilaku penanganan konflik menghasilkan konsekuensi. Dengan begitu konflik mungkin bisa dikatakan konflik fungsional jika konflik tersebut memberikan perbaikan terhadap kinerja kelompok. Sebaliknya, kinerja kelompok dapat dihambat oleh konflik dan hasilnya menjadi disfungsi.

Jenis-jenis konflik diatas dapat diatasi dengan cara manajemen konflik. Banyak orang beranggapan bahwa konflik berkaitan dengan kinerja kelompok atau organisasi yang rendah. Akan tetapi, konflik dapat konstruktif atau destruktif terhadap fungsi dari suatu kelompok atau unit. Jika konflik itu terlalu kecil atau terlalu besar, kinerja akan terhalang. Tingkat optimal merupakan suatu keadaan dimana terdapat cukup konflik untuk mencegah stagnasi, merangsang kreativitas, melepaskan ketegangan, dan memuali bibit perubahan, namun tak terlalu banyak sehingga dapat mengacaukan. (Robbins,2002:215)

Mengelola konflik atau yang lebih biasa kita sebut dengan manajemen konflik merupakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan organisasi, yaitu dengan menemukan strategi dan metode yang tepat dalam penyelesaian. Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan performansi kerja individu dan produktivitas organisasi (Romli,2011:153). Pembahasan mengenai manajemen konflik bermanfaat bagi para manajer atau pimpinan organisasi dalam memberikan respons pada setiap konflik yang muncul dalam organisasi, karena konflik kadangkala datang tanpa diduga. Dan saat terjadi konflik, maka penanganan konflik yang bisa digunakan oleh seorang pimpinan yaitu:

1. Menggunakan kompetisi antar individu jika tindakan cepat dan menentukan merupakan hal yang vital (dalam keadaan darurat) untuk isu-isu yang penting dan harus dilaksanakan, contohnya: isu-isu yang vital terkait kesejahteraan organisasi
2. Menggunakan kolaborasi untuk mencari solusi integratif jika kepentingan kedua belah pihak terlalu penting untuk dikompromikan.

3. Menggunakan penghindaran, jika ternyata konflik tersebut ternyata memberikan potensi kekacauan yang lebih besar daripada kemanfaatan dari konflik tersebut.
4. Menggunakan akomodasi, jika konflik tersebut menempatkan posisi sebagai pimpinan salah, tentunya mengakomodasi segala keinginan dan hak mereka sebagai karyawan.
5. Menggunakan negosiasi, bila konflik itu memiliki tujuan yang penting yang bermanfaat bagi organisasi dan sebagai antisipasi bila kolaborasi atau kompetisi tidak berhasil.

Dari berbagai pendapat mengenai negosiasi, maka negosiasi dapat dikatakan sebagai tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga, yang diakhiri dengan perdamaian, hal ini dijelaskan dalam

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ مَا قَاتَلْتُمَا بِالْعَدْلِ وَالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. (Surat Al-Hujuraat ayat 9).

Negosiasi atau perundingan merupakan proses tawar-menawar antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam perundingan ini diharapkan ada kesepakatan nilai antara kedua kelompok tersebut. Menurut Louis pondy dalam mengatasi konflik bisa melakukan 3 pendekatan, (Miftah Toha,1986:119)yaitu:

- 1) Pendekatan tawar-menawar (*Bargaining Approach*). Model pendekatan ini sebenarnya untuk mengatasi konflik organisasi yang memperlisihkan mengenai tuntutan-tuntutan alokasi dana yang terbatas.
- 2) Pendekatan birokratis, pendekatan ini dipergunakan untuk mengatsi konflik yang terjadi karena persoalan hirarki baik vertical maupun horizontal
- 3) Pendekatan system, kalau pendekatan bargaining menekankan pada masalah persaingan antara beberapa unit organisasi, dan pendekatan birokrasi menekakkan pada kesulitan control, maka penedekatan system ini menekkankan pada kesulitan dalam mengatasi persoalan koodinasi.

Di dalam Al-Qur'an juga di jelaskan bahwa negosiasi harus dilakukan dengan adil dan fair yang Selain debat, resolusi konflik dalam Islam juga dilakukan dengan musyawarah. Dalam Al-Qur'an musyawarah atau negosiasi sering merujuk pada penyelesaian konflik dan hubungan sesama kaum

muslim, berbeda dengan debat yang cenderung ditujukan untuk kaum non-muslim. Tujuan musyawarah ini adalah untuk menemukan jalan keluar dari perbedaan yang tidak menyangkut gejala “idiologis” dan dikhotomik sehingga memungkinkan terbentuknya kompromi dan negosiasi. Sedangkan perdebatan lebih menunjukkan sebagai upaya untuk meyakinkan pihak lain, dan tidak mungkin terjadi kompromi, dan yang mungkin hanya sebatas memahami saja, bukan untuk saling membenarkan satu sama lain. Perihal musyawarah ini telah dijelaskan dalam Al-Qur’an yang berbunyi sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (surat Ali Imran ayat 159).

Tidak terlepas dari bisnis yang mulai diterapkan sesuai dengan ajaran Islam, ada etika yang mengatur tentang nilai-nilai dan moral yang bersifat normatif sebagai batasan-batasan dalam penyelesaian konflik secara Islami. Dari ayat-ayat Al-Qur’an di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam Islam tidak ada larangan untuk bekerja secara umum atau berbisnis secara khusus tetapi memiliki batasan-batasan dalam melakukan prakteknya. Islam menganggap amal sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya. Hal ini juga tidak berlaku pada penyelesaian konflik dengan menggunakan musyawarah atau negosiasi. Proses negosiasi tentunya tidak lepas dari nilai-nilai dan norma atau etika yang berlaku di lingkungan perusahaan tersebut.

Islam sebagai agama dengan sistem komprehensif juga mengatur nilai-nilai etika dengan basis moralitas. Islam menggabungkan nilai-nilai spiritual dan material dalam kesatuan yang seimbang dengan tujuan menjadikan manusia hidup bahagia di dunia dan di akhirat. (Rafik Isa Beekun,2004:1)Etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. (Abdul Aziz,2013:21)

Moral, etika dan nilai jika dilihat dari sumber pada hakikatnya bermula pada wahyu *Ilahi* ataupun berasal dari budaya. Meskipun etika lebih merupakan kesepakatan masyarakat pada suatu waktu dan di tempat tertentu. Bila suatu masyarakat bercorak religius, maka etika yang dikembangkan pada

masyarakat demikian tentu akan bercorak religius pula. Akan tetapi bila suatu masyarakat bercorak sekuler, maka etika yang dikembangkannya tentu saja merupakan konkretisasi dari jiwa sekuler, kapitalis, dan sejenisnya. Dengan demikian, moral dan etika menurut Syahidin, dapat saja sama dengan akhlak manakala sumber ataupun produk budaya sesuai dengan prinsip-prinsip akhlak. Akan tetapi moral dan etika bisa juga bertentangan dengan akhlak manakala produk budaya itu menyimpang dari fitrah ajaran agama Islam. Jadi, etika barat bertitik tolak dari akal pikiran manusia, yaitu akal pikiran para ahli filsafat. Sedang etika Islam bersumber dari al-Qur'an dan Hadits Rasulullah saw yang menjadi dasar etika Barat tentang perbuatan baik dan buruk, yang berbeda dariseorang ke orang lain. Sedangkan yang menjadi dasar etika Islam ialah iman takwa kepada Allah SWT.(Abdul Aziz,2013:23)

Secara umum, ajaran islam menawarkan nilai-nilai atau prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Dalam islam terdapat nilai-nilai dasar etika bisnis. Diantaranya adalah *Tauhid, Khilafah, Ibadah, Tazkiyah,* dan *Ihsan*. Dari nilai dasar ini dapat diangkat ke prinsip umum tentang keadilan, kejujuran, keterbukaan (transparasi), kebersamaan, kebebasan, tanggung jawab dan akuntabilitas. (Siti Nur:2018)

Jika manajemen konflik ditinjau dengan etika bisnis syariah, maka pengelolaan manajemen konflik harus selaras dengan empat aksioma etika bisnis islam,(Akhmad Mujahidin,2005:50) yaitu:

1. Tauhid merupakan wacana teologis yang mendasari segala aktivitas manusia, termasuk dalam berbisnis. Tauhid menyadarkan manusia sebagai makhluk ilahiyah atau makhluk yang bertuhan. Dengan demikian, dalam berbisnis manusia tidak lepas dari pengawasan Tuhan dan dalam rangka melaksanakan titah Tuhan . Manajemen konflik harus bersinergi dengan tingkat religiuitas subjek organisasi. penerapan kegiatan bersifat keagamaan akan meningkatkan ketauhidan seseorang dan tentunya akan mencerminkan tingkat moral seseorang. Dengan begitu, efek dari konflik negative dapat terhindarkan.
2. Keseimbangan dan keadilan, berarti, bahwa perilaku bisnis harus seimbang dan adil. Keseimbangan berarti tidak berlebihan (ekstrim) dalam mengejar keuntungan ekonomi. Manajemen konflik dapat dikelola jika ada keseimbangan dan keadilan di setian keputusan atau kebijakan yang diambil untuk meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan. Sehingga anggota ataupun karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Dengan begitu, lingkungan perusahaan akan lebih kondusif dan tentunya meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.
3. Kebebasan, berarti manusia sebagai individu dan kolektivitas, mempunyai kebebasan penuh untuk melakukan aktivitas bisnis. Dalam ekonomi, manusia bebas mengimplementasikan kaidah kaidah Islam. Karena masalah ekonomi, termasuk aspek mu'amalah. Kebebasan dari seseorang yang berasal dari persepsi dan tujuan yang berbeda akan menimbulkan konflik secara berkepanjangan.

Akan tetapi jika bisa dikelola dengan baik maka kebebasan dalam tatanan etika bisnis syariah akan membantu menciptakan kreatifitas dari masing-masing anggota ataupun karyawan.

4. Dalam tataran ini kebebasan manusia sesungguhnya tidak mutlak, tetapi merupakan kebebasan yang bertanggung jawab dan berkeadilan. Pertanggungjawaban, berarti, bahwa manusia sebagai pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral kepada Tuhan atas perilaku bisnis. Harta sebagai komoditi bisnis dalam Islam, adalah amanah Tuhan yang harus dipertanggungjawabkan dihadapan Tuhan. Pertanggungjawaban seorang pemimpin untuk menyelesaikan konflik dengan menggunakan jalan negosiasi seseuai dengan etika bisnis islam.

Dalam etika bisnis bukan hanya bertumpu pada bisnis saja tetapi juga pada etika dan manajemen SDM yang baik sehingga perusahaan dapat menjalankan fungsi perusahaan sebagaimana mestinya. Perusahaan yang baik dapat meberlakukan kebijakan – kebijakan yang sesuai dengan etos kerja karyawannya, selain itu ukuran atau standar tentang karir sering tidak jelas. Dalam hal ini pihak manajemen memberlakukan tindakan yang tidak adil. Mereka menetapkan nilai sikap, gaya hubungan kepada atasan, dan loyalitas kepada atasan yang tinggi lebih besar ketimbang nilai kinerja faktual karyawannya. Oleh karena itu, Allah membekali nilai-nilai moral pada setiap makhluk dalam kepentingan-kepentingannya sendiri. Selagi konflik masih dibutuhkan oleh manusia, maka mereka pun dibekali oleh Allah dengan kemampuan untuk berkonflik, baik dalam fisik, roh maupun akalnya, dan sekaligus kemampuan untuk mencari solusinya. (Akhmad Mujahidin, 2005:51)

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dipahami bahwa Islam banyak menggunakan cara-cara damai sebagai cara untuk mengelola konflik. Islam menganjurkan kepada pemeluknya untuk memiliki sikap toleransi terhadap perbedaan-perbedaan yang dimiliki tiap-tiap manusia. Karena perbedaan itu merupakan kodrat Allah SWT yang tidak bisa ditolak. Perbedaan itu diciptakan untuk saling melengkapi, dan dengan perbedaan itu manusia akan terus berkembang dan menciptakan perubahan-perubahan yang nantinya akan bermanfaat.

KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas, Konflik dalam organisasi adalah hal yang tidak bisa dihindarkan. Konflik adalah sarana untuk membuat perubahan. Konflik bisa menjadi masalah serius dalam sebuah organisasi dan bahkan dapat merusak organisasi itu sendiri, maka harus segera ditangani dengan baik. Tetapi di pihak lain, konflik dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Konflik bersifat konstruktif bila konflik dapat memperbaiki kualitas keputusan, merangsang kreativitas dan inovasi, mendorong perhatian dan keingintahuan di kalangan anggota kelompok, menjadi saluran yang merupakan sarana penyampai masalah dan peredaan ketegangan dan memupuk lingkungan evaluasi-diri serta perubahan. Oleh

karenanya perlu manajemen konflik. Tujuan manajemen konflik adalah adalah mencapai kinerja organisasi yang optimal dengan cara mengelola konflik, memelihara konflik, menumbuhkan konflik yang bisa diambil fungsi positifnya bagi efektivitas organisasi.

Islam sebagai way of life tak bisa dipungkiri lagi karena Islam adalah ajaran yang lengkap dan universal. Aturannya jelas dan aplikatif. Tak ada satupun sisi kehidupan manusia yang tidak diatur dalam Islam, termasuk dalam dunia bisnis. Dunia bisnis tak pernah lepas dari konflik yang menjadi kendala yang jika tidak dikelola maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perlu pengintegrasian manajemen konflik dalam tinjauan etika bisnis syariah. Apalagi banyak penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara etika bisnis dengan kinerja perusahaan. Akan lebih baik jika manajemen konflik untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam penyelesaian konflik dengan menggunakan 4 aksioma etika bisnis syariah dalam bisnisnya. 4 aksioma yang bisa diterapkan dalam manajemen konflik yaitu: (1) Tauhid merupakan wacana teologis yang mendasari segala aktivitas manusia, termasuk dalam berbisnis,(2) Keseimbangan dan keadilan, berarti, bahwa perilaku bisnis harus seimbang dan adil. Ke-seimbangan berarti tidak berlebihan (ekstrim) dalam mengejar keuntungan ekonomi,(3)Kebebasan, berarti manusia sebagai individu dan kolektivitas, mempunyai kebebasan penuh untuk melakukan aktivitas bisnis,(4) Pertanggungjawaban, berarti, bahwa manusia sebagai pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral kepada Tuhan atas perilaku bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Abdul(2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta
- Beekun, Rafik Issa (2004). *Islamic Business Ethics*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Liriwati, Fahrina Yustiasari. 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. jurnal dalam Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Inovasi Pembelajaran untuk Pendidikan Berkemajuan” FKIP Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 7 November 2015
- Mujahidin, Akhmad(2005). *Etika Bisnis Dalam Islam ; Analisis Terhadap Aspek Moralitas Pelaku Bisnis*, jurnal Hukum Islam, Vol.IV No.2
- Prabu mangkunegara, Anwar (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pace, R Wayne dkk(2013). *Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen p(2002). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: erlangga
- Romli, Khomsahrial(2011) *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo
- Thoha, Miftah. 1986. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: CV Rajawali, 1986
- Syamsiyah, Siti Nur. ”Keadilan Dalam Islam “ Dalam <http://www.Keadilan Dalam Islam.Info.Html> 25 Agustus 2018