

PROBLEMATIKA PERPECAHAN ORGANISASI ADVOKAT

THE PROBLEM OF THE DIVISION OF ADVOCATE ORGANIZATIONS

Helvis^{*(a,1)}, Iqbal Subhan Nugraha^(b,2)

^a Universitas Esa Unggul, Jakarta Indonesia

^b Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman Bogor, Indonesia

1 iqsubhannugrha@gmail.com *;

* iqsubhannugrha@gmail.com (Corresponding Author)

Abstrak

Profesi advokat memiliki peran sentral dalam sistem hukum sebagai penjaga keadilan dan pelindung hak asasi manusia. Namun, integritas profesi ini menghadapi tantangan serius akibat perpecahan organisasi advokat di Indonesia. Fenomena ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepentingan internal maupun eksternal, dinamika kekuasaan, serta ketidaksepahaman mengenai standar etika dan profesionalisme. Perpecahan organisasi tidak hanya melemahkan posisi advokat sebagai entitas kolektif, tetapi juga berdampak negatif terhadap efektivitas sistem peradilan dan kepercayaan masyarakat. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji akar penyebab perpecahan tersebut dan menawarkan solusi strategis guna memperkuat kesatuan dan profesionalisme organisasi advokat. Dengan pendekatan analitis dan reflektif, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap rekonstruksi kelembagaan advokat yang lebih inklusif dan berkeadilan di Indonesia.

Kata Kunci: Organisasi Advokat, Perpecahan, Etika Profesi, Kepentingan Politik, Sistem Hukum Indonesia

Abstract

The advocate profession has a central role in the legal system as a guardian of justice and a protector of human rights. However, the integrity of this profession faces serious challenges due to the division of advocate organizations in Indonesia. This phenomenon is triggered by various factors, such as differences in internal and external interests, power dynamics, and disagreements regarding ethical standards and professionalism. Organizational fragmentation not only weakens the position of advocates as a collective entity, but also negatively impacts the effectiveness of the justice system and public trust. This article aims to examine the root causes of these divisions and offer strategic solutions to strengthen the unity and professionalism of advocacy organizations. With an analytical and reflective approach, this research is expected to contribute to the reconstruction of advocate institutions that are more inclusive and equitable in Indonesia.

Keywords: Advocate Organizations, Divisions, Professional Ethics, Political Interests, Indonesian Legal System

Pendahuluan

Profesi advokat memegang peranan sentral dalam sistem hukum modern sebagai penjaga prinsip keadilan dan pelindung hak asasi manusia. Dalam menjalankan tugasnya, advokat tidak hanya bertindak sebagai representasi hukum bagi klien, tetapi juga sebagai salah satu elemen kunci dalam upaya menegakkan supremasi hukum. Kebebasan dan independensi yang melekat pada profesi ini menjadi landasan penting untuk memastikan keberanian advokat dalam menghadapi berbagai bentuk tekanan, baik dari internal sistem hukum maupun kekuatan eksternal. Oleh karena itu, keberadaan organisasi advokat yang kuat

dan bersatu menjadi aspek fundamental yang menopang integritas serta efektivitas profesi ini dalam berbagai konteks sosial dan politik.¹

Organisasi advokat, sebagaimana diatur dalam berbagai kerangka hukum, bertugas untuk mengatur, membina, dan mengawasi anggotanya demi menjaga standar profesionalisme. Di Indonesia, organisasi ini telah berkembang sejak masa awal kemerdekaan, seiring dengan dinamika sistem hukum nasional. Dengan bertambahnya jumlah advokat dan kompleksitas tantangan yang dihadapi, organisasi advokat tidak hanya berfungsi sebagai regulator internal tetapi juga sebagai representasi kolektif profesi dalam membangun hubungan dengan institusi peradilan dan masyarakat luas. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi advokat bukan sekadar entitas administratif, tetapi juga simbol persatuan profesi yang memiliki pengaruh signifikan dalam pembentukan opini publik dan kebijakan hukum.²

Namun demikian, dalam beberapa dekade terakhir, fenomena perpecahan di kalangan organisasi advokat mulai mencuat sebagai masalah serius. Terjadinya konflik internal dan eksternal yang melibatkan berbagai elemen organisasi telah memicu munculnya lebih dari satu organisasi advokat yang mengklaim sebagai representasi sah profesi. Persaingan ini tidak hanya memecah kesatuan profesi advokat, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum bagi para anggotanya. Selain itu, masyarakat sebagai pengguna layanan hukum juga menghadapi kebingungan dalam menentukan kredibilitas advokat yang bernaung di bawah berbagai organisasi tersebut. Situasi ini secara tidak langsung memengaruhi tingkat kepercayaan publik terhadap profesi advokat secara keseluruhan.³

Perpecahan organisasi advokat juga membawa dampak yang lebih luas terhadap sistem peradilan di Indonesia. Salah satu implikasi utama adalah lemahnya koordinasi antara organisasi advokat dengan institusi peradilan, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pelayanan hukum kepada masyarakat. Selain itu, ketidaksepahaman antara organisasi advokat mengenai standar profesionalisme dan etika sering kali menciptakan tumpang tindih dalam penerapan aturan, yang mengurangi kualitas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh para advokat. Dalam konteks yang lebih luas, fenomena ini mencerminkan tantangan besar yang dihadapi sistem hukum Indonesia dalam upayanya untuk mencapai stabilitas dan kepastian hukum.⁴

Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai fenomena perpecahan organisasi advokat menjadi sangat penting untuk dilakukan. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan, tetapi juga untuk merumuskan solusi yang dapat memperkuat integritas dan kesatuan profesi advokat di Indonesia. Dengan pendekatan yang komprehensif, artikel ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan sistem hukum yang lebih inklusif, transparan, dan berkeadilan, serta mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap profesi advokat sebagai salah satu pilar utama dalam penegakan hukum.⁵

¹ Jefik Zulfikar Hafizd and Viviyen Jensifa Harahap, "Peran Subbagian Advokasi Dan Dokumentasi Hukum Sekertariat Jenderal Dalam Penyelesaian Sengketa MPR RI," *Hutanasyah : Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 1 (2023): 31–40, <https://doi.org/10.37092/hutanasyah.v2i1.634>.

² Arif Syaifudin et al., "Pertanggungjawaban Pidana Advokat Tanpa Mekanisme Pemeriksaan Kode Etik Advokat Advocate Criminal Liability Without Advocate Code of Ethics Examination Mechanism Oleh :," 2021, 153–75.

³ Byelov Dmytro and Bielova Myroslava, "ADVOCACY AS A KEY INSTITUTION OF CIVIL SOCIETY : INDIVIDUAL AND SOCIAL DIMENSIONS," no. 4 (2024): 29–37.

⁴ ABDULLAH EMILE OEMAR ALAMUDY, MARYANO, IDZAM FAUTANU, FAUZIE YUSUF HASIBUAN, "Legal Responsibilities of the Advocate Professional Organization for Members Who Confront the Law in Carrying Out Their Profession," *Russian Law Journal* 11, no. 11s (2023): 252–57, <https://doi.org/10.52783/rj.v11i11s.1902>.

⁵ Організаційно-правові Основи Взаємодії and В І Цимбалюк, "АДВОКАТ В СИСТЕМІ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ :," 2023, 412–15.

Pembahasan

A. Faktor Utama Penyebab Perpecahan dalam Organisasi Advokat

Perpecahan dalam organisasi advokat merupakan fenomena kompleks yang melibatkan berbagai faktor internal dan eksternal. Masalah ini tidak hanya berdampak pada hubungan antaranggota organisasi tetapi juga pada kredibilitas profesi advokat secara keseluruhan. Faktor-faktor penyebab perpecahan ini mencakup dinamika kekuasaan, perbedaan kepentingan, serta tantangan dalam menjaga integritas dan profesionalisme di tengah tekanan sosial dan politik yang semakin intensif. Pembahasan berikut akan menguraikan penyebab utama perpecahan tersebut secara lebih terperinci.⁶

1 Perbedaan Kepentingan Internal dan Eksternal

Perbedaan kepentingan di dalam organisasi advokat merupakan salah satu sumber utama konflik. Anggota organisasi sering kali memiliki prioritas yang berbeda-beda, baik terkait dengan pengembangan karier individu, pengaruh dalam komunitas hukum, maupun akses terhadap sumber daya organisasi.⁷ Perbedaan ini menciptakan friksi antara tujuan kolektif organisasi dan ambisi pribadi masing-masing anggota. Dalam banyak kasus, anggota yang merasa kepentingannya tidak diakomodasi cenderung memicu konflik internal yang dapat berujung pada perpecahan.⁸

Pengaruh eksternal juga tidak kalah signifikan. Pemerintah, institusi hukum, atau kelompok politik tertentu sering kali memiliki kepentingan untuk memanfaatkan organisasi advokat sebagai alat pendukung kebijakan mereka. Ketergantungan organisasi terhadap dukungan eksternal, seperti pendanaan atau legitimasi politik, dapat memunculkan konflik kepentingan yang memperlebar jurang perbedaan di antara anggota. Sebagai contoh, dukungan terhadap kebijakan hukum tertentu sering kali menjadi titik gesekan antara anggota yang mendukung independensi penuh dan mereka yang pragmatis terhadap hubungan dengan pihak eksternal.⁹

Dalam beberapa situasi, pengaruh eksternal ini tidak hanya menciptakan konflik, tetapi juga memperburuk polarisasi dalam organisasi. Anggota yang memiliki pandangan berbeda tentang sejauh mana organisasi harus terlibat dengan pihak eksternal cenderung membentuk kelompok-kelompok dengan agenda masing-masing. Akibatnya, organisasi kehilangan fokus pada tujuan utamanya untuk memperjuangkan kepentingan profesi advokat secara keseluruhan.¹⁰

Selain itu, konflik ini sering kali diperparah oleh kurangnya komunikasi yang transparan antara pemimpin organisasi dan anggotanya. Ketika tidak ada mekanisme resolusi konflik yang efektif, anggota yang merasa tersisihkan cenderung membentuk

⁶ Masfi Sya'fiatul Ummah, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14, http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

⁷ Haram, Seo. "Counter-Activism Against Ideological Opponents: Evidence Based on the Competitive Dynamics of Corporate Engagement in Advocacy Giving." *Organization Science*, undefined (2024). doi: 10.1287/orsc.2023.17382

⁸ Asiva Noor Rachmayani, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," 2015, 6.

⁹ D E L Perro, "Resume^ 4," no. 03111200041 (1972).

¹⁰ Josiah Kwia, "Introduction to Organizational Behavior," *Organizational Behavior: An Evidence-Based Guide for MBA Students*, 2023, 1–19, https://doi.org/10.1007/9783031313561_1.

kelompok-kelompok kecil yang memperjuangkan agenda mereka sendiri. Situasi ini mengurangi kohesi internal organisasi dan melemahkan solidaritas di antara anggotanya.¹¹

Akhirnya, konflik internal yang tidak terselesaikan ini menjadi pemicu utama perpecahan. Organisasi advokat yang tidak mampu mengelola perbedaan kepentingan dengan baik akan menghadapi tantangan serius dalam menjaga keberlanjutan dan kredibilitasnya di mata anggota dan masyarakat luas.¹²

2. Ketidakepahahaman tentang Standar Etika dan Profesionalisme

Standar etika dan profesionalisme adalah fondasi yang harus dijaga oleh setiap organisasi advokat. Namun, perbedaan interpretasi terhadap kode etik sering kali menjadi penyebab utama ketegangan. Beberapa anggota organisasi mungkin menganggap bahwa standar etika yang diterapkan terlalu ketat, sehingga membatasi fleksibilitas mereka dalam praktik hukum. Sebaliknya, ada pula yang merasa bahwa standar tersebut terlalu longgar, sehingga memungkinkan pelanggaran etika yang merugikan citra profesi advokat.¹³

Persaingan antaradvokat dalam mendapatkan klien dan membangun reputasi juga menjadi faktor signifikan. Dalam lingkungan yang kompetitif, beberapa advokat mungkin tergoda untuk melanggar kode etik demi memenangkan klien atau mencapai posisi tertentu dalam organisasi. Pelanggaran semacam ini sering kali memicu ketidakpercayaan di antara anggota, yang pada akhirnya melemahkan solidaritas organisasi.¹⁴

Selain persaingan, kurangnya pemahaman yang sama terhadap kode etik sering kali menjadi sumber konflik yang tidak terlihat secara langsung. Anggota yang memiliki latar belakang berbeda, baik dari segi pendidikan maupun pengalaman, cenderung memiliki persepsi yang beragam terhadap penerapan etika dalam praktik sehari-hari. Perbedaan ini dapat menciptakan ketegangan yang merusak hubungan antaranggota dan melemahkan struktur organisasi.

Dampak dari ketidakepahahaman ini tidak hanya dirasakan di dalam organisasi, tetapi juga memengaruhi hubungan dengan masyarakat. Pelanggaran kode etik yang mencolok dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap organisasi, sehingga memperburuk persepsi negatif terhadap profesi advokat secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan tekanan tambahan bagi organisasi untuk segera menyelesaikan konflik internal yang muncul akibat ketidakepahahaman ini.¹⁵

Untuk mengatasi ketegangan ini, diperlukan upaya bersama untuk membangun konsensus mengenai standar etika dan profesionalisme yang dapat diterima oleh seluruh anggota. Pendekatan yang inklusif dalam merancang dan menerapkan kode etik akan membantu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan mendukung solidaritas di dalam organisasi.

3. Krisis Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi

Krisis kepemimpinan merupakan salah satu pemicu utama perpecahan dalam organisasi advokat. Dualisme kepemimpinan sering kali muncul ketika dua kubu berbeda mengklaim legitimasi untuk memimpin organisasi.¹⁶ Kondisi ini biasanya terjadi akibat

¹¹ Novi Maulidatur Rosidah and Komariyatul Hasanah, "Menangani Konflik Dalam Organisasi Pendidikan : Identifikasi , Tahapan , Dan Dampaknya Dalam Organisasi," no. 1993 (2024).

¹² Abdul Fiqrial Akbar et al., "Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi," 2024.

¹³ O L Abramov and A V Markin, "VAK 174," n.d., 332–33.

¹⁴ Muh Tabran et al., "Professional Ethics and Notary Responsibilities Review of Law Number 2 of 2014 and the Notary Code of Ethics of 2015," *Indonesian Journal of Entrepreneurship and Startups* 1, no. 2 (2023): 127–36, <https://doi.org/10.55927/ijes.v1i2.4751>.

¹⁵ Ahmad Fatoni, Hj. Yeti Kurniati, and Hj. Hernawati RAS, "Implications of Professional Codes of Ethics for the Role of Lawyers in the Contemporary Legal System," *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 2, no. 4 (2023): 511–24, <https://doi.org/10.55927/fjss.v2i4.7360>.

¹⁶ Muzibur Rahman - and Mrittika Dev -, "Leadership Within the Organization," *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024): 1–7, <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.11945>.

ketidakpuasan terhadap hasil pemilihan atau perbedaan pendapat mengenai arah kebijakan organisasi. Konflik semacam ini tidak hanya menciptakan ketegangan di antara pemimpin tetapi juga membagi anggota organisasi menjadi kelompok-kelompok yang saling bersaing.

Manajemen organisasi yang buruk juga turut memperburuk situasi. Kegagalan dalam membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan anggota sering kali menjadi akar masalah. Keputusan yang diambil tanpa melibatkan seluruh pemangku kepentingan atau tanpa mempertimbangkan aspirasi anggota dapat menciptakan ketidakpuasan yang mendalam. Akibatnya, anggota yang merasa diabaikan cenderung mencari alternatif lain, termasuk membentuk organisasi baru.¹⁷

Dalam beberapa kasus, kurangnya visi strategis dari pimpinan organisasi juga menjadi masalah. Organisasi yang gagal merespons perubahan dalam dunia hukum atau kebutuhan anggotanya cenderung kehilangan relevansi, sehingga memicu ketidakpuasan yang lebih luas. Krisis kepemimpinan ini, jika tidak segera diatasi, dapat mengarah pada perpecahan yang sulit untuk diperbaiki.¹⁸

4 Perbedaan Visi dan Misi Organisasi

Visi dan misi organisasi adalah panduan utama yang seharusnya menyatukan seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama. Namun, perbedaan pandangan mengenai arah organisasi sering kali menjadi pemicu konflik yang sulit diatasi. Beberapa anggota mungkin memiliki visi yang lebih berorientasi pada advokasi sosial dan keadilan, sementara yang lain lebih fokus pada pengembangan profesionalisme dan jaringan politik.

Ketidaksepahaman ini sering kali diperburuk oleh kurangnya mekanisme dialog untuk mencapai konsensus. Dalam banyak kasus, anggota yang merasa visinya tidak diakomodasi cenderung menarik diri dari organisasi atau membentuk kelompok baru yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka. Situasi ini menciptakan fragmentasi yang tidak hanya merugikan organisasi secara internal tetapi juga melemahkan pengaruhnya di tingkat nasional.¹⁹

Selain itu, perubahan konteks sosial dan politik sering kali menuntut penyesuaian visi dan misi organisasi. Ketidakmampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dan kebutuhan anggota. Dalam jangka panjang, perbedaan visi ini dapat menciptakan polarisasi yang sulit untuk diselesaikan, sehingga memperbesar risiko perpecahan.²⁰

Untuk mengurangi risiko perpecahan ini, diperlukan pendekatan yang lebih inklusif dalam merancang visi dan misi organisasi. Melibatkan seluruh anggota dalam proses ini akan membantu menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat dan meningkatkan solidaritas di antara anggota organisasi. Dengan cara ini, organisasi advokat dapat menjaga kesatuan di tengah perbedaan yang ada.²¹

B. Dampak Perpecahan Organisasi Advokat terhadap Profesi Hukum dan Masyarakat

¹⁷ PUSHPA GUPTA -, "Review Article on the Role of Effective Leadership in Crisis Management," *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024): 1–10, <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12462>.

¹⁸ Snežana Maksimović, Vesela Vlašković, and Aleksandar Damnjanović, "Leadership Frameworks Amidst Crisis-Induced Events," *SCIENCE International Journal* 3, no. 2 (2024): 65–73, <https://doi.org/10.35120/sciencej0302065m>.

¹⁹ Ms. BVSU Lakshmi, Dr T. Varalakshmi, and B. Vinay kumar, "Crisis Management-A Strategic Perspective to Enhance Organization Growth," *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)* 2, no. 05 (2024): 1662–65, <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0236>.

²⁰ T. S. Nanjundeswaraswamy et al., "Leadership Theories and Styles—A Systematic Literature Review and the Narrative Synthesis," *Human Resources Management and Services* 6, no. 3 (2024): 3477, <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i3.3477>.

²¹ Iryna Varis et al., "LEADERSHIP IN CONDITIONS OF INSTABILITY : AN INNOVATIVE MODEL FOR ENHANCING НЕСТАБИЛЬНОСТІ : ІННОВАЦІЙНА," 2025, [https://doi.org/10.21511/slrtp.14\(2\).2024.01](https://doi.org/10.21511/slrtp.14(2).2024.01).

Perpecahan dalam organisasi advokat tidak hanya memengaruhi dinamika internal organisasi tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap profesi hukum secara keseluruhan dan masyarakat pengguna layanan hukum. Dampak tersebut meliputi penurunan kredibilitas profesi, melemahnya perlindungan hukum bagi masyarakat, serta meningkatnya fragmentasi di kalangan profesional hukum. Berikut ini adalah pembahasan mendalam mengenai dampak-dampak tersebut.²²

1 Penurunan Kredibilitas dan Reputasi Profesi Hukum

Salah satu dampak paling nyata dari perpecahan dalam organisasi advokat adalah penurunan kredibilitas profesi hukum di mata masyarakat. Ketika organisasi advokat terpecah menjadi beberapa faksi yang saling bersaing, publik sering kali kehilangan kepercayaan terhadap kemampuan organisasi untuk mewakili kepentingan advokat secara kolektif. Ketidakmampuan organisasi untuk menjaga kesatuan juga menciptakan persepsi bahwa profesi advokat lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok daripada melayani keadilan.

Fragmentasi ini sering kali memperburuk citra advokat di mata masyarakat. Konflik internal yang terpublikasi, baik melalui media maupun dalam interaksi langsung dengan masyarakat, menciptakan narasi negatif tentang profesi hukum. Sebagai contoh, masyarakat mungkin memandang advokat sebagai individu yang lebih berfokus pada persaingan politik internal daripada memperjuangkan hak-hak klien mereka. Akibatnya, kepercayaan terhadap sistem hukum secara keseluruhan juga dapat terganggu.²³

Lebih jauh lagi, penurunan kredibilitas organisasi advokat memengaruhi hubungan mereka dengan institusi lain, seperti pengadilan, pemerintah, dan organisasi internasional. Ketika organisasi advokat tidak dapat menunjukkan kesatuan, posisi mereka dalam negosiasi atau pengambilan keputusan strategis menjadi lebih lemah. Hal ini mengurangi kemampuan advokat untuk memengaruhi kebijakan hukum yang mendukung profesi dan masyarakat secara lebih luas.²⁴

Dampak dari penurunan kredibilitas ini juga dapat dirasakan pada aspek internal organisasi. Ketika anggota merasa bahwa organisasi kehilangan legitimasi, loyalitas mereka terhadap organisasi cenderung menurun. Kondisi ini menciptakan siklus ketidakstabilan yang semakin memperburuk situasi organisasi advokat.²⁵

Untuk memulihkan kredibilitas dan reputasi profesi hukum, organisasi advokat perlu mengedepankan upaya rekonsiliasi internal yang mengutamakan kepentingan kolektif. Komunikasi yang transparan, resolusi konflik yang adil, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip etika adalah langkah-langkah penting yang harus diambil untuk membangun kembali kepercayaan masyarakat.²⁶

²² Rizki Ananda Utami, Sari Ramadani, and Fauziah Lubis, "Tanggung Jawab Profesi Advokat Dalam Pendampingan Hukum Perkara Pidana Terhadap Klien," *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 3 (2023): 722–36, <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v3i3.2930>.

²³ Irham Wandira A et al., "Peran Peradi Terhadap Advokat Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi Advokat," *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (2023): 206–14, <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i1.3266>.

²⁴ Конституційно-правовий Дискурс and Ю М Бисара, "СУТНІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ АДВОКАТУРИ.," 2022, 319–22.

²⁵ Abdul Wahid, "Socio-Juridical Analysis of Advocates Obstructing The Investigation Process of Criminal Acts of Corruption," *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 22, no. 1 (2023): 151–68, <https://doi.org/10.31941/pj.v22i1.2955>.

²⁶ Nurul Hidayah et al., "As- Syar ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga Pemahaman Dan Pengaturan Peran Organisasi Advokat Di As- Syar ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga" 6, no. 18 (2024): 22–33, <https://doi.org/10.47476/assyari.v5i3.3965>.

2. Melemahnya Perlindungan Hukum bagi Masyarakat

Perpecahan dalam organisasi advokat juga berdampak langsung pada masyarakat pengguna layanan hukum. Ketika organisasi advokat tidak mampu berfungsi secara efektif karena konflik internal, masyarakat kehilangan salah satu pilar utama dalam sistem keadilan. Advokat yang seharusnya menjadi pembela kepentingan masyarakat sering kali terjebak dalam dinamika internal organisasi, sehingga kurang fokus pada tugas utamanya untuk memberikan bantuan hukum yang berkualitas.

Salah satu konsekuensi utama dari situasi ini adalah meningkatnya kesenjangan akses terhadap keadilan. Dalam konteks perpecahan organisasi, advokat cenderung lebih memprioritaskan kelompok atau faksi mereka daripada kepentingan publik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan hukum yang diberikan kepada masyarakat, terutama bagi mereka yang berada di kelompok rentan atau kurang mampu.²⁷

Selain itu, perpecahan organisasi advokat sering kali menciptakan kekosongan dalam advokasi kebijakan publik. Ketika organisasi advokat tidak mampu berbicara dengan suara yang satu, upaya untuk mendorong reformasi hukum atau memperjuangkan hak-hak masyarakat menjadi terhambat. Akibatnya, masyarakat kehilangan dukungan institusional yang penting dalam melindungi hak-hak mereka.²⁸

Melemahnya perlindungan hukum ini juga berdampak pada peningkatan ketidakpuasan masyarakat terhadap sistem hukum secara keseluruhan. Ketika masyarakat merasa bahwa hak-haknya tidak diperjuangkan dengan cukup kuat oleh advokat, kepercayaan mereka terhadap profesi hukum menurun. Kondisi ini menciptakan tantangan tambahan bagi advokat dalam menjalankan peran mereka sebagai pembela keadilan.²⁹

Untuk mengatasi dampak ini, organisasi advokat harus mengupayakan pendekatan inklusif yang mengutamakan kepentingan masyarakat. Peningkatan kapasitas advokat melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan dan penguatan komunikasi antara organisasi advokat dan masyarakat adalah langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan.

3. Meningkatnya Fragmentasi di Kalangan Profesional Hukum

Dampak lain dari perpecahan dalam organisasi advokat adalah meningkatnya fragmentasi di kalangan profesional hukum. Ketika organisasi advokat terpecah, anggota organisasi sering kali membentuk kelompok-kelompok kecil yang berfokus pada agenda masing-masing. Fragmentasi ini tidak hanya menciptakan persaingan yang tidak sehat di antara advokat tetapi juga menghambat kolaborasi yang seharusnya menjadi dasar dari profesi hukum.³⁰

Ketidakharmonisan ini berdampak pada jaringan kerja antaradvokat. Dalam profesi yang sangat bergantung pada hubungan dan kolaborasi, perpecahan organisasi menciptakan penghalang yang sulit diatasi. Advokat yang berada di kelompok atau faksi yang berbeda sering kali enggan bekerja sama, bahkan dalam kasus-kasus yang memerlukan pendekatan kolektif. Hal ini mengurangi efektivitas layanan hukum yang diberikan kepada klien dan memperburuk citra profesi hukum secara keseluruhan.

Fragmentasi juga memengaruhi proses pendidikan dan pelatihan bagi advokat muda. Ketika organisasi advokat tidak mampu menyediakan program pelatihan yang terkoordinasi, generasi baru advokat sering kali kehilangan akses terhadap pendidikan

²⁷ European Commission, “*濟無*No Title No Title No Title” 4, no. 1 (2016): 1–23.

²⁸ Anggi Egi, Nurul Afifah Salsabila, and Teti Marlina, “Integritas Advokat Dalam Peradilan (Perspektif Hak Asasi Manusia),” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5, no. 6 (2023): 2860–65, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2640>.

²⁹ “*YAK 342.9*” 5517 (2023): 5–7.

³⁰ Geneviève McCready and Hélène Laperrière, “Vers Des Stratégies de Plaidoyer Structurel : Une Étude Sur Le Processus de Plaidoyer Chez Les Infirmières En Santé Communautaire,” *Witness: The Canadian Journal of Critical Nursing Discourse* 5, no. 1 (2023): 1–16, <https://doi.org/10.25071/2291-5796.151>.

hukum yang komprehensif dan terpadu. Akibatnya, kualitas advokat yang baru memasuki profesi cenderung lebih rendah, yang pada akhirnya merugikan masyarakat pengguna layanan hukum.³¹

Selain itu, fragmentasi di kalangan profesional hukum menciptakan ketidakseimbangan dalam distribusi layanan hukum. Wilayah tertentu mungkin memiliki akses yang lebih baik ke advokat berkualitas, sementara daerah lain menghadapi kekurangan advokat yang kompeten. Ketimpangan ini memperburuk ketidaksetaraan akses terhadap keadilan, yang seharusnya menjadi fokus utama profesi hukum.³²

Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi advokat untuk merancang strategi penguatan kolaborasi di antara anggotanya. Membuka dialog yang konstruktif dan menciptakan platform kerja sama adalah langkah yang dapat membantu mengurangi fragmentasi dan meningkatkan solidaritas di kalangan profesional hukum.³³

C. Upaya untuk Mengatasi Perpecahan dan Menciptakan Sinergi

Perpecahan dalam organisasi advokat merupakan tantangan serius yang memerlukan solusi strategis dan komprehensif. Ketidakharmonisan yang terjadi sering kali disebabkan oleh perbedaan visi, misi, atau kepentingan individu maupun kelompok dalam organisasi. Sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum, konflik internal semacam ini tidak hanya merugikan keutuhan organisasi, tetapi juga mencederai kepercayaan masyarakat terhadap profesi advokat itu sendiri. Ketika perpecahan terjadi, sering kali muncul dampak negatif yang meluas, seperti lemahnya koordinasi dalam menangani kasus, menurunnya solidaritas antaranggota, dan terciptanya persaingan tidak sehat di antara para advokat.³⁴ Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan prinsip dasar profesi hukum yang menuntut integritas, kerja sama, dan profesionalisme. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi perpecahan dan menciptakan sinergi dalam organisasi advokat menjadi hal yang sangat mendesak untuk dilakukan agar organisasi dapat kembali berfungsi secara optimal dan mencerminkan nilai-nilai luhur profesi hukum.³⁵

Langkah awal yang harus diambil dalam mengatasi perpecahan adalah membangun kembali komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi. Komunikasi sering kali menjadi kunci utama dalam menyelesaikan konflik, karena melalui dialog yang terbuka dan jujur, para anggota dapat mengungkapkan pandangan, perasaan, dan harapan mereka terhadap organisasi. Untuk mencapai hal ini, organisasi advokat perlu menciptakan forum-forum diskusi yang memungkinkan seluruh anggotanya berpartisipasi secara aktif. Forum ini dapat berbentuk lokakarya, seminar, atau sesi mediasi yang difasilitasi oleh pihak netral. Pemimpin organisasi memiliki peran krusial sebagai mediator yang harus memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai tanpa bias. Dalam proses ini, penting untuk fokus pada mencari solusi, bukan saling menyalahkan. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi modern juga dapat dimanfaatkan untuk memperlancar komunikasi, terutama dalam organisasi yang memiliki

³¹ Ikbal Ikbal and Gabriella Almasari Datuan, "Right To Legal Assistance for Communities Unable To Obtain Justice According To Human Rights Perspective," *Lampung Journal of International Law* 5, no. 2 (2023): 101–12, <https://doi.org/10.25041/lajil.v5i2.3258>.

³² Adithiya, Diar., Aqshal, Habibillah, Alifri., Muhammad, Bintang. "Single Regulator dalam Multi Bar Organisasi Advokat Untuk Masa Depan Advokat yang Independent." *Wajah Hukum*, undefined (2024). doi: 10.33087/wjh.v8i2.1589

³³ Amalia Nurzannah, Amanda Fildzah Sagala, and Fauziah Lubis, "AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga," *AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 5, no. 3 (2023): 533–44, <https://doi.org/10.47476/assyari.v5i3.2860>.

³⁴ Fatima Tahir, Kiran Bashir, and Umme Farwa, "Performance Issue of Organizational Conflicts in Industrial Organization," 2022.

³⁵ Ms Varsha Thakur -, "Interpersonal Communication in the Workplace: An Exploratory Analysis," *International Journal For Multidisciplinary Research* 5, no. 3 (2023): 1–7, <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3699>.

anggota tersebar di berbagai daerah. Dengan komunikasi yang efektif, potensi kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan anggota organisasi dapat lebih mudah menemukan kesepakatan untuk maju bersama.³⁶

Selain membangun komunikasi, penyusunan ulang visi dan misi organisasi juga merupakan langkah penting dalam menciptakan kesatuan. Perpecahan dalam organisasi sering kali terjadi karena adanya perbedaan persepsi terhadap arah dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menyusun visi dan misi yang tidak hanya mencerminkan nilai-nilai universal profesi hukum seperti keadilan, integritas, dan profesionalisme, tetapi juga relevan dengan tantangan dan kebutuhan zaman. Proses penyusunan ini harus melibatkan seluruh elemen organisasi, mulai dari pengurus hingga anggota biasa. Dengan cara ini, setiap individu dalam organisasi merasa memiliki andil dalam menentukan masa depan organisasi, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Selain itu, visi dan misi yang jelas dan terstruktur dapat menjadi panduan dalam merumuskan program kerja organisasi, yang pada gilirannya akan memperkuat sinergi di antara anggotanya. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa visi dan misi yang dirumuskan tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam setiap aspek kegiatan organisasi.³⁷

Penerapan mekanisme pengambilan keputusan yang transparan juga merupakan elemen kunci dalam menciptakan sinergi dalam organisasi advokat. Transparansi tidak hanya menciptakan kepercayaan di antara anggota organisasi, tetapi juga mencegah munculnya kecurigaan atau ketidakpuasan yang sering kali menjadi sumber konflik. Untuk mewujudkan ini, organisasi advokat perlu menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dalam setiap pengambilan keputusan. Proses ini harus melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota dan didasarkan pada asas keadilan, di mana setiap pendapat dipertimbangkan secara objektif. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka kepada seluruh anggota organisasi. Teknologi juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan transparansi, misalnya dengan menyediakan akses online terhadap dokumen-dokumen penting atau laporan keuangan organisasi. Dengan cara ini, anggota organisasi dapat memantau jalannya kegiatan organisasi secara langsung dan memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah disepakati bersama.³⁸

Langkah terakhir yang tidak kalah penting adalah membangun budaya kolaborasi yang kokoh dalam organisasi advokat. Budaya ini dapat diciptakan melalui berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi, seperti pelatihan profesional, seminar, konferensi, atau proyek sosial. Kegiatan-kegiatan semacam ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota, tetapi juga mempererat hubungan interpersonal di antara mereka. Dalam membangun budaya kolaborasi, penting untuk menanamkan nilai-nilai kebersamaan dan saling mendukung di antara anggota organisasi. Misalnya, dengan menciptakan program mentoring di mana anggota yang lebih senior membimbing anggota yang lebih muda, atau dengan mengadakan kegiatan yang bersifat nonformal seperti kegiatan olahraga atau rekreasi bersama. Selain itu, pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi individu atau kelompok dalam organisasi juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa kebersamaan. Dengan menciptakan budaya kolaborasi yang kuat, organisasi advokat dapat menghadapi berbagai

³⁶ "يسيع ناضمر ي لع جرف / ثحابلا فارشا" n.d.

³⁷ Dendy Saeful Zen et al., "The Role of Group Dynamics in Resolving Conflict," *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 7, no. 2 (2023): 145–52, <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v7i2.8429>.

³⁸ Maria Adela Bălașa et al., "The Effects of Interpersonal Conflict on Employee Satisfaction and Productivity in the Workplace," *The „Black Sea” Journal of Psychology* 14, no. 4 (2023): 89–102, <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.267>.

tantangan dengan lebih solid dan efektif, sekaligus menciptakan citra positif di mata masyarakat.³⁹

Perpecahan dalam organisasi advokat memerlukan solusi yang komprehensif untuk memulihkan harmoni dan sinergi dalam profesi hukum. Upaya tersebut melibatkan langkah-langkah strategis seperti penguatan mekanisme konsensus internal, reformasi kepemimpinan, harmonisasi standar etika, kolaborasi antarorganisasi advokat, serta edukasi publik. Berikut ini adalah pembahasan mendalam mengenai upaya-upaya tersebut.

1 Penguatan Mekanisme Konsensus Internal

Mekanisme konsensus internal sangat penting dalam menyelesaikan konflik di antara anggota organisasi advokat. Pendekatan dialogis menjadi langkah pertama yang harus diambil untuk menciptakan ruang diskusi yang konstruktif. Dalam konteks ini, dialog antaranggota dapat difasilitasi melalui forum rutin yang memungkinkan anggota menyampaikan pandangan mereka secara terbuka. Forum ini harus dilengkapi dengan aturan yang jelas untuk memastikan bahwa setiap suara didengar tanpa adanya dominasi dari pihak tertentu.⁴⁰

Selain pendekatan dialogis, transparansi dalam pengambilan keputusan organisasi juga harus ditingkatkan. Transparansi ini dapat diwujudkan melalui penggunaan teknologi informasi yang memungkinkan anggota memantau proses pengambilan keputusan secara real-time. Dengan demikian, rasa kepercayaan di antara anggota dapat dipulihkan, dan potensi konflik akibat kesalahpahaman dapat diminimalkan.

Langkah lainnya adalah membentuk mekanisme mediasi internal yang melibatkan pihak ketiga independen untuk menyelesaikan konflik yang tidak dapat diselesaikan secara langsung. Mekanisme ini memberikan jaminan bahwa penyelesaian konflik dilakukan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme. Upaya ini tidak hanya membantu mengurangi perpecahan tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif.⁴¹

2 Reformasi Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi

Kepemimpinan yang kuat dan visioner adalah kunci untuk mengatasi perpecahan dalam organisasi advokat. Reformasi kepemimpinan dapat dimulai dengan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi calon pemimpin organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali mereka dengan keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, pemimpin masa depan organisasi advokat diharapkan mampu menghadapi tantangan kompleks dengan pendekatan yang lebih efektif.⁴²

Penyusunan struktur organisasi yang lebih inklusif dan demokratis juga menjadi bagian penting dari reformasi ini. Struktur organisasi yang inklusif memungkinkan semua anggota, terlepas dari latar belakang atau afiliasi mereka, untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, prinsip demokrasi dalam pengelolaan organisasi memastikan bahwa setiap keputusan mencerminkan kepentingan kolektif, bukan kepentingan segelintir individu atau kelompok.⁴³

³⁹ Constantina-Alina Miloş (Ilie) et al., "Investigating the Relationship between Interpersonal Conflict, Job Satisfaction and Organisational Self-Esteem," *The „Black Sea” Journal of Psychology* 14, no. 4 (2023): 392–405, <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.287>.

⁴⁰ Ivona Georgieva and Slavka Georgieva, "Aspects of Conflicts within the Organization," *Vilnius University Open Series*, no. 2 (2019): 12–18, <https://doi.org/10.15388/openseries.2019.18398>.

⁴¹ Malgorzata M. Puchalska-Wasył, "The Functions of Integration and Confrontation in Internal Dialogues," *Japanese Psychological Research* 62, no. 1 (2020): 14–25, <https://doi.org/10.1111/jpr.12240>.

⁴² Оксана, Руденко., Viktoria, Chalenko., Muroslava, Sergata. "Leadership and business communications in the minds of strategic management." *Economic scope*, undefined (2024). doi: 10.30838/ep.194.79-82

⁴³ Michele Holt-Shannon and Bruce L. Mallory, "The Compost of Disagreement: Creating Safe Spaces for Engagement and Action," *Journal of Deliberative Democracy* 10, no. 1 (2014), <https://doi.org/10.16997/jdd.202>.

Selain itu, penerapan sistem evaluasi kepemimpinan secara berkala dapat membantu meningkatkan akuntabilitas pemimpin organisasi. Evaluasi ini harus melibatkan masukan dari seluruh anggota organisasi dan berfokus pada kinerja pemimpin dalam menciptakan harmoni dan memajukan visi organisasi. Dengan pendekatan ini, organisasi advokat dapat membangun budaya kepemimpinan yang lebih responsif dan adaptif.⁴⁴

3 Harmonisasi Standar Etika dan Profesionalisme

Harmonisasi standar etika merupakan langkah penting untuk menciptakan kesatuan di antara advokat. Penyusunan pedoman bersama terkait standar praktik advokat dapat menjadi landasan untuk mengurangi perbedaan dalam interpretasi etika dan praktik profesional. Pedoman ini harus disusun melalui konsultasi yang melibatkan semua faksi dalam organisasi advokat, sehingga hasil akhirnya mencerminkan konsensus bersama.⁴⁵

Untuk memastikan bahwa pedoman tersebut diikuti, diperlukan pengawasan independen terhadap pelanggaran etika oleh advokat. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh badan independen yang memiliki otoritas untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran. Keberadaan badan pengawas ini memberikan jaminan bahwa standar etika dipatuhi tanpa adanya bias atau konflik kepentingan.⁴⁶

Selain itu, organisasi advokat juga perlu mengadakan pelatihan berkala untuk memperkuat pemahaman anggota tentang standar etika dan profesionalisme. Pelatihan ini tidak hanya membantu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh advokat tetapi juga membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya menjaga integritas profesi hukum.

4 Kolaborasi Antarorganisasi Advokat

Kolaborasi antarorganisasi advokat adalah langkah strategis untuk menjembatani perbedaan dan menciptakan sinergi dalam profesi hukum. Salah satu cara untuk mewujudkan kolaborasi ini adalah dengan membentuk forum nasional yang melibatkan perwakilan dari berbagai organisasi advokat. Forum ini dapat berfungsi sebagai wadah untuk berdiskusi tentang isu-isu strategis yang memengaruhi profesi hukum dan mencari solusi bersama.⁴⁷

Pembentukan platform kerja sama juga penting untuk meningkatkan efisiensi dalam advokasi hukum. Platform ini dapat berupa sistem berbasis teknologi yang memungkinkan organisasi advokat berbagi informasi, sumber daya, dan strategi. Dengan adanya platform ini, organisasi advokat dapat bekerja secara lebih terkoordinasi dalam menghadapi tantangan hukum yang kompleks.⁴⁸

Selain itu, kolaborasi antarorganisasi advokat juga dapat diwujudkan melalui program-program bersama, seperti kampanye kesadaran hukum atau pelatihan

⁴⁴ Valeria Ottonelli, "Democratic Self-Determination and the Intentional Building of Consensus," *Journal of Public Deliberation* 15, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.16997/jdd.328>.

⁴⁵ İzlem Gözükarar Yıldız, "The Role of Organizational Learning in Conflict Management," *Business Management and Strategy* 12, no. 2 (2021): 50, <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18506>.

⁴⁶ Rod Patrick Githens and Nileen Verbeten, "Leaders Fostering Dialogue Through Developmental Relationships: An OD Perspective," *HRD Perspectives on Developmental Relationships: Connecting and Relating at Work*, 2022, 99–121, https://doi.org/10.1007/978-3-030-85033-3_5.

⁴⁷ Mette Sørensen et al., "Exposure to Source-Specific Air Pollution and Risk for Type 2 Diabetes: A Nationwide Study Covering Denmark," *International Journal of Epidemiology* 51, no. 4 (2022): 1219–29, <https://doi.org/10.1093/ije/dyac040>.

⁴⁸ Adithiya, Diar., Aqshal, Habibillah, Alifri., Muhammad, Bintang. "Single Regulator dalam Multi Bar Organisasi Advokat Untuk Masa Depan Advokat yang Independent." *Wajah Hukum*, undefined (2024). doi: 10.33087/wjh.v8i2.1589

profesional. Program-program ini tidak hanya memperkuat hubungan antarorganisasi tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.⁴⁹

5 Edukasi Publik dan Sosialisasi

Edukasi publik adalah salah satu upaya penting untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang peran advokat dan organisasi advokat. Melalui kampanye informasi yang sistematis, masyarakat dapat diberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana advokat dapat membantu mereka dalam mengatasi masalah hukum. Kampanye ini dapat dilakukan melalui berbagai media, termasuk media sosial, seminar, dan publikasi cetak.⁵⁰

Selain memberikan informasi, organisasi advokat juga perlu meningkatkan transparansi kinerja mereka kepada publik. Transparansi ini mencakup publikasi laporan tahunan, pengumuman tentang program-program organisasi, dan pembaruan tentang kebijakan internal. Dengan transparansi ini, organisasi advokat dapat membangun kepercayaan masyarakat sekaligus meningkatkan akuntabilitas mereka.⁵¹

Langkah lainnya adalah melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan organisasi melalui konsultasi publik. Konsultasi ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi mereka, yang pada gilirannya membantu organisasi advokat dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.⁵²

Dengan mengedepankan edukasi publik dan sosialisasi, organisasi advokat dapat memperkuat hubungan mereka dengan masyarakat sekaligus menciptakan citra positif yang mendukung upaya rekonsiliasi dan sinergi dalam profesi hukum.⁵³

⁴⁹ Vladislav, Ryabov. "The role of business forums in the exchange of experience and professional development of real estate professionals." *International Journal of Science and Research Archive*, undefined (2024). doi: 10.30574/ijstra.2024.13.1.1458

⁵⁰ Jonas Geschke et al., "The Q Approach to Consensus Building : Integrating Diverse Perspectives to Guide Decision-Making," n.d., 1–27.

⁵¹ Emma, Etim. "Leveraging public awareness and behavioural change for entrepreneurial waste management." *Heliyon*, undefined (2024). doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e40063

⁵² Suprpto, Suprpto., Darmi, Arda., Maria, Kurni, Menga., Hartaty, Hartaty., Abdul, Halis., Bayu, Adji. "Increasing public awareness through education and the implementation of routine blood donations." *Deleted Journal*, undefined (2024). doi: 10.61099/jpmei.v1i3.55

⁵³ Nurzannah, Sagala, and Lubis, "AS- SYAR ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga AS- SYAR ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga."

Kesimpulan

Perpecahan dalam organisasi advokat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepentingan internal dan eksternal, krisis kepemimpinan, ketidaksepahaman tentang standar etika dan profesionalisme, serta perbedaan visi dan misi organisasi. Kondisi ini tidak hanya melemahkan solidaritas internal organisasi tetapi juga berdampak negatif pada kredibilitas profesi advokat di mata publik, melemahkan perlindungan hukum bagi masyarakat, dan meningkatkan fragmentasi di antara para advokat. Dampak tersebut memperburuk citra sistem hukum secara keseluruhan dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan advokat untuk memperjuangkan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan upaya menyeluruh untuk memperkuat struktur internal organisasi, mereformasi kepemimpinan, mengharmonisasikan standar etika, membangun kolaborasi antarorganisasi, serta meningkatkan edukasi dan transparansi kepada publik guna mengembalikan kesatuan dan efektivitas profesi advokat di Indonesia.

Saran

1. Penguatan Struktur Internal:
 - Membentuk mekanisme konsensus yang inklusif, seperti forum diskusi reguler dan mekanisme mediasi independen untuk menyelesaikan konflik.
 - Meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan dengan memanfaatkan teknologi informasi.
2. Reformasi Kepemimpinan:
 - Melatih calon pemimpin organisasi dengan fokus pada manajemen konflik, komunikasi, dan strategi pengambilan keputusan.
 - Menyusun struktur organisasi yang demokratis untuk memastikan setiap anggota merasa terwakili.
3. Harmonisasi Etika dan Profesionalisme:
 - Menyusun pedoman bersama terkait standar praktik dan etika yang dapat diterima semua faksi.
 - Mengadakan pelatihan berkala untuk memperkuat pemahaman anggota tentang standar etika.
4. Kolaborasi Antarorganisasi:
 - Membentuk forum nasional untuk diskusi strategis dan penyelesaian isu bersama.
 - Mengembangkan platform teknologi untuk berbagi informasi dan sumber daya antarorganisasi advokat.
5. Edukasi Publik:
 - Melakukan kampanye kesadaran hukum untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang peran advokat.
 - Meningkatkan transparansi kinerja organisasi melalui laporan tahunan dan keterbukaan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- , Ms Varsha Thakur. "Interpersonal Communication in the Workplace: An Exploratory Analysis." *International Journal For Multidisciplinary Research* 5, no. 3 (2023): 1–7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3699>.
- , Muzibur Rahman, and Mrittika Dev -. "Leadership Within the Organization." *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024): 1–7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.11945>.
- , PUSHPA GUPTA. "Review Article on the Role of Effective Leadership in Crisis Management." *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024): 1–10. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12462>.
- Abramov, O L, and A V Markin. "Удк 174," n.d., 332–33.
- Akbar, Abdul Fiqrial, Gita Iranie, Fatimatus Sholehah, and Siti Komariah. "Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi," 2024.
- Asiva Noor Rachmayani. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," 2015, 6.
- Bălașa, Maria Adela, Alexandra Sterghiuli, Maria Alexandra Tănase, and Silvia Raluca Matei. "The Effects of Interpersonal Conflict on Employee Satisfaction and Productivity in the Workplace." *The „Black Sea” Journal of Psychology* 14, no. 4 (2023): 89–102. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.267>.
- Comission, European. "濟無No Title No Title No Title" 4, no. 1 (2016): 1–23.
- Dmytro, Byelov, and Bielova Myroslava. "ADVOCACY AS A KEY INSTITUTION OF CIVIL SOCIETY : INDIVIDUAL AND SOCIAL DIMENSIONS," no. 4 (2024): 29–37.
- Egi, Anggi, Nurul Afifah Salsabila, and Teti Marlina. "Integritas Advokat Dalam Peradilan (Perspektif Hak Asasi Manusia)." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5, no. 6 (2023): 2860–65. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2640>.
- Fatoni, Ahmad, Hj. Yeti Kurniati, and Hj. Hernawati RAS. "Implications of Professional Codes of Ethics for the Role of Lawyers in the Contemporary Legal System." *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 2, no. 4 (2023): 511–24. <https://doi.org/10.55927/fjss.v2i4.7360>.
- FAUZIE YUSUF HASIBUAN, ABDULLAH EMILE OEMAR ALAMUDY, MARYANO, IDZAM FAUTANU,. "Legal Responsibilities of the Advocate Professional Organization for Members Who Confront the Law in Carrying Out Their Profession." *Russian Law Journal* 11, no. 11s (2023): 252–57. <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i11s.1902>.
- Georgieva, Ivona, and Slavka Georgieva. "Aspects of Conflicts within the Organization." *Vilnius University Open Series*, no. 2 (2019): 12–18. <https://doi.org/10.15388/openseries.2019.18398>.
- Geschke, Jonas, Davnah Urbach, Graham W Prescott, Markus Fischer, and The Biodiversity. "The Q Approach to Consensus Building: Integrating Diverse Perspectives to Guide Decision-Making," n.d., 1–27.
- Githens, Rod Patrick, and Nileen Verbeten. "Leaders Fostering Dialogue Through Developmental Relationships: An OD Perspective." *HRD Perspectives on Developmental Relationships: Connecting and Relating at Work*, 2022, 99–121. https://doi.org/10.1007/978-3-030-85033-3_5.
- Hafizd, Jefik Zulfikar, and Viviyen Jensifa Harahap. "Peran Subbagian Advokasi Dan Dokumentasi Hukum Sekertariat Jenderal Dalam Penyelesaian Sengketa MPR RI." *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara* 2, no. 1 (2023): 31–40. <https://doi.org/10.37092/hutanasyah.v2i1.634>.
- Hidayah, Nurul, Mawaddah Permatasari, Fauziah Lubis, Jurusan Hukum, Keluarga Islam, and Fakultas Syari. "As- Syar ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga Pemahaman Dan Pengaturan Peran Organisasi Advokat Di As- Syar ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling

- Keluarga" 6, no. 18 (2024): 22–33. <https://doi.org/10.47476/assyari.v5i3.3965>.
- Holt-Shannon, Michele, and Bruce L. Mallory. "The Compost of Disagreement: Creating Safe Spaces for Engagement and Action." *Journal of Deliberative Democracy* 10, no. 1 (2014). <https://doi.org/10.16997/jdd.202>.
- Ikbal, Ikbal, and Gabriella Almasari Datuan. "Right To Legal Assistance for Communities Unable To Obtain Justice According To Human Rights Perspective." *Lampung Journal of International Law* 5, no. 2 (2023): 101–12. <https://doi.org/10.25041/lajil.v5i2.3258>.
- Kwia, Josiah. "Introduction to Organizational Behavior." *Organizational Behavior: An Evidence-Based Guide for MBA Students*, 2023, 1–19. https://doi.org/10.1007/9783031313561_1.
- Maksimović, Snežana, Vesela Vlašković, and Aleksandar Damjanović. "Leadership Frameworks Amidst Crisis-Induced Events." *SCIENCE International Journal* 3, no. 2 (2024): 65–73. <https://doi.org/10.35120/sciencej0302065m>.
- McCready, Geneviève, and Hélène Laperrière. "Vers Des Stratégies de Plaidoyer Structurel : Une Étude Sur Le Processus de Plaidoyer Chez Les Infirmières En Santé Communautaire." *Witness: The Canadian Journal of Critical Nursing Discourse* 5, no. 1 (2023): 1–16. <https://doi.org/10.25071/2291-5796.151>.
- Miloş (Ilie), Constantina-Alina, Larisa David (Necula), Tiberius iustinian Stanciu, and Mariana Floricica Călin. "Investigating the Relationship between Interpersonal Conflict, Job Satisfaction and Organisational Self-Esteem." *The „Black Sea” Journal of Psychology* 14, no. 4 (2023): 392–405. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.287>.
- Ms. BSV Lakshmi, Dr T. Varalakshmi, and B. Vinay kumar. "Crisis Management-A Strategic Perspective to Enhance Organization Growth." *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)* 2, no. 05 (2024): 1662–65. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0236>.
- Muh Tabran, Marilang, Hamsir, and A. Firda. "Professional Ethics and Notary Responsibilities Review of Law Number 2 of 2014 and the Notary Code of Ethics of 2015." *Indonesian Journal of Entrepreneurship and Startups* 1, no. 2 (2023): 127–36. <https://doi.org/10.55927/ijes.v1i2.4751>.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., P. Nagesh, Sindu Bharath, and K. M. Vignesh. "Leadership Theories and Styles—A Systematic Literature Review and the Narrative Synthesis." *Human Resources Management and Services* 6, no. 3 (2024): 3477. <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i3.3477>.
- Nurzannah, Amalia, Amanda Fildzah Sagala, and Fauziah Lubis. "AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga." *AS- SYAR ' I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 5, no. 3 (2023): 533–44. <https://doi.org/10.47476/assyari.v5i3.2860>.
- Ottonelli, Valeria. "Democratic Self-Determination and the Intentional Building of Consensus." *Journal of Public Deliberation* 15, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.16997/jdd.328>.
- Perro, D E L. "Resume^ 4," no. 03111200041 (1972).
- Puchalska-Wasyl, Małgorzata M. "The Functions of Integration and Confrontation in Internal Dialogues." *Japanese Psychological Research* 62, no. 1 (2020): 14–25. <https://doi.org/10.1111/jpr.12240>.
- Rosidah, Novi Maulidatur, and Komariyatul Hasanah. "Menangani Konflik Dalam Organisasi Pendidikan : Identifikasi , Tahapan , Dan Dampaknya Dalam Organisasi," no. 1993 (2024).
- Sørensen, Mette, Aslak H. Poulsen, Ulla A. Hvidtfeldt, Lise M. Frohn, Matthias Ketznel, Jesper H. Christensen, Jørgen Brandt, Camilla Geels, and Ole Raaschou-Nielsen. "Exposure to Source-Specific Air Pollution and Risk for Type 2 Diabetes: A Nationwide Study Covering Denmark." *International Journal of Epidemiology* 51, no. 4 (2022): 1219–29. <https://doi.org/10.1093/ije/dyac040>.
- Syaifudin, Arif, Suwarno Abadi, Andy Usmina Wijaya, and Jawa Timur. "Pertanggungjawaban

- Pidana Advokat Tanpa Mekanisme Pemeriksaan Kode Etik Advokat Advocate Criminal Liability Without Advocate Code of Ethics Examination Mechanism Oleh ;," 2021, 153–75.
- Wandira A, Irham, Muhammad Suheri, Fatimah Zahara, and Fauziah Lubis. "Peran Peradi Terhadap Advokat Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi Advokat." *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (2023): 206–14. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i1.3266>.
- Yıldız, İzlem Gözükara. "The Role of Organizational Learning in Conflict Management." *Business Management and Strategy* 12, no. 2 (2021): 50. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18506>.
- Zen, Dendy Saeful, Deden Iskandar, Hanita Nirwana, and Henny Suharyati. "The Role of Group Dynamics in Resolving Conflict." *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 7, no. 2 (2023): 145–52. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v7i2.8429>.

