

Bojonegoro memiliki kekayaan alam dan budaya yang luar biasa. Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan merupakan salah satu dari 28 kecamatan di Bojonegoro. Terdapat potensi tambang minyak tradisional sumur tua yang selama ini masyarakat desa Wonocolo memafaatkan minyak di dalam tanah mereka untuk di jadikan ladang penghasilan sehari-hari dengan cara penambangan tradisional. Untuk mengatisipasi penurunan produksi minyak yang semakin lama semakin habis, perlu dilakukan alternatif pengalihan usaha dengan pengembangan menjadi destinasi wisata edukasi tambang minyak tradisional di Wonocolo. Pengembangan wisata edukasi ini merupakan hal potensial yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam meningkatkan nilai tambah sesuai potensi desa agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan ekonomi Wonocolo.



Dra. Anis Siti Hartati, M.Si. Lahir di Klaten 3 april 1965. Ahli dalam Bidang Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi dan Manajemen Koperasi. Sebagai penulis Buku *“Peran Life Skills Dalam Peningkatan Self Efficacy, Self Esteem, Minat Hidup dan Peran perilaku (Perspektif Perilaku Individu).* S1 dari UPN “V” Yogyakarta, S2 di Universitas Padjadjaran Bandung.



Dra. Sri Kussujaniatun, Msi. Lahir di Yogyakarta, 5 Mei 1963. Ahli dalam Bidang Manajemen Pemasaran, Etika Bisnis, Bisnis Pengantar, dan Manajemen Pengantar. S1 dari UPN “V” Yogyakarta, S2 di Universitas Airlangga Surabaya.



Marita, S.E, M.Si, Ak, C.A. Lahir Lamongan, 21 Maret 1974. Ahli dalam bidang, Akuntansi Keuangan Menengah, Akuntansi Manajemen, Akuntansi Biaya, dan Akuntansi Sektor Publik. S1 dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan S2 di Universitas Gadjah Mada

LPPM UPNVY

ISBN 978-602-5534-20-1



9 786025 534201



PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM MENGELOLA KONFLIK PENAMBANG MINYAK TRADISIONAL SUMUR TUA

(WONOCOLO, BOJONEGORO)

Dra. Anis Siti Hartati, M.Si

Dra. Sri Kussujaniatun, M.Si

Marita, S.E, M.Si, Ak, C.A.



**PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DALAM MENGELOLA KONFLIK
PENAMBANG MINYAK TRADISIONAL
SUMUR TUA**

**(STUDI KASUS PENAMBANG MINYAK TRADISIONAL DESA
WONOCOLO, KECAMATAN KEDEWAN, KABUPATEN
BOJONEGORO, JAWA TIMUR)**

KATA PENGANTAR

Puj syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah, Shalawat dan Salam semoga terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan kesempatan kepada kami dapat menyelesaikan penulisan buku ini.

Tulisan dalam buku ini menjelaskan Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu daerah yang terdapat banyak sumur tua peninggalan Belanda yang di manfaatkan kembali secara turun temurun oleh masyarakat local sebagai usaha penambangan minyak tradisional untuk mata pencahariannya. Secara ekonomis kegiatan penambangan minyak kurang menguntungkan masyarakat penambang, karena sistem pembagian yang kurang adil dan harga yang relatif muah, namun dibandingkan dengan usaha pertanian tetap lebih menguntungkan. Dampak negatif dari usaha penambangan adalah adanya konflik horisontal antar

warga dan pencermaran lingkungan yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah.

Buku ini terdiri dari bahasan pokok yaitu mengenai potret desa Wonocolo Kecamatan Kedewan, tinjauan pustaka tentang konflik serta potensi konflik dan pemberdayaan masyarakat penambang Minyak Tradisional Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan Kabupaen Bojonegoro.

Kami menyadari bahwa buku ini belum sempurna, untuk itu kami mengharapkan saran untuk perbaikan di masa mendatang, dan tak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kemenristek Dikti yang telah memberikan dukungan dana atas terealisasinya buku ini
2. Semua pihak yang telah berperan serta baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga kami dapat menyelesaikan buku ini.

Akhir kata mudah-mudahan buku ini bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan semua pembaca pada umumnya

Yogyakarta, 2017
Tim Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar Isi | iv |
| Bab 1. Potret Wilayah Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan | |
| 1.1 Deskripsi Wilayah Bojonegoro | 6 |
| 1.2 Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan | 7 |
| a. Letak Geografis | 7 |
| b. Letak Demografis | 10 |
| 1.3 Deskripsi Daerah Penambangan | 11 |
| a. Latar Belakang Penambangan Minyak Bumi Tradisional | 13 |
| b. Latar Belakang Masyarakat penambang Minyak Bumi Tradisional | 14 |
| Bab 2. Tinjaun Pustaka | 16 |
| 2.1 Pengertian Konflik | 18 |
| 2.2 Pandangan Konflik | 19 |
| 2.3 Sumber-sumber Konflik | 22 |
| 2.4 Jenis-jenis Konflik | 23 |
| 2.5 Manajemen Konflik | 25 |
| 2.6 Fungsi Konflik | 26 |
| 2.7 Sebab-sebab Timbulnya Konflik | 26 |
| 2.8 Akibat-akibat Konflik | 33 |
| 2.9 Manfaat Konflik | 36 |
| 2.10 Indikator Konflik | 36 |

| | |
|--|----|
| Bab 3. Potensi Konflik | 39 |
| 3.1 Karakteristik Penambang | 39 |
| a. Kelompok Penambang | 39 |
| b. Waktu | 42 |
| c. Kendala | 42 |
| 3.2 Pemetaan Konflik | 44 |
| a. Proses Pembukaan Sumur | 44 |
| b. Penjualan Hasil Produksi | 45 |
| c. Investor | 45 |
| d. SK Mentamben No. 17.K/M.PE/88 | 46 |
| e. Pelestarian Lingkungan Hidup | 47 |
| f. Kesehatan , Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) | 48 |
| g. Keputusan Permen No. 1 Tahun 2008 | 49 |
| h. Produktivitas yang rendah | 49 |
| | |
| Bab 4. Pemberdayaan Masyarakat | 51 |
| 4.1 Pengertian dan Konsep Pemberdayaan | 51 |
| 4.2 Tujuan Pemberdayaan | 55 |
| 4.3 Unsur-unsur Pemberdayaan | 62 |
| 4.4 Tahap-tahap Pemberdayaan | 64 |
| | 68 |
| Bab 5. Pemberdayaan Masyarakat Penambang Minyak Tradisional Wonocolo | 74 |
| 5.1 Potensi Wisata | 76 |
| 5.2 Potensi Ekonomi | 79 |
| 5.3 Potensi Wisata Desa Wonocolo | 81 |
| 5.4 Potensi Ekonomi Desa Wonocolo | 91 |
| | |
| Daftar Pustaka | 97 |

BAB 1

POTRET DESA WONOCOLO KECAMATAN KEDEWAN

1.1. Deskripsi Wilayah Bojonegoro

Kabupaten Bojonegoro memiliki luas sejumlah 230.706 Ha, dengan jumlah penduduk sebesar 1.176.386 jiwa merupakan bagian dari wilayah Propinsi Jawa Timur dengan jarak kurang lebih 110 Km dari ibu kota Propinsi Jawa Timur dan terletak pada 111.25' dan 112.09' BT serta 6.59' dan 7.37' LS.

Topografi Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa di sepanjang daerah aliran sungai Bengawan Solo merupakan daerah dataran rendah, sedangkan di bagian selatan merupakan dataran tinggi disepanjang Gunung Pandan, Kramat dan Gajah. Dari wilayah tersebut 40,15 persen merupakan hutan negara, sedangkan yang digunakan untuk sawah tercatat sekitar 32,58 persen.

Perbatasan Kabupaten Bojonegoro meliputi daerah :

Utara : Kabupaten Tuban

Timur : Kabupaten Lamongan

Selatan : Kabupaten Madiun, Jombang dan Nganjuk

Barat : Kabupaten Ngawi dan Blora (Jawa Tengah).



Gambar 1.1
Peta Kabupaten Bojonegoro

1.2. Deskripsi Wilayah Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan

a. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografis, Desa Wonocolo merupakan salah satu Desa yang ada di Kecamatan Kedewan. Desa Wonocolo terletak di dataran tinggi atau pegunungan yang memiliki luas 140.002 Ha atau 11,37 Km², yang berjarak 5,5 Km dari Ibukota kecamatan yaitu Kedewan dan 58 Km dari ibu kota kabupaten/kota Bojonegoro, Serta memiliki tanah sawah tadah hujan

seluas 5 Ha dan tanah kering seluas 1133 Ha.

Adapun batas -batas desa Wonocolo sebagai berikut:

Tabel 1.1
Batas Wilayah Desa Wonocolo

| Batas | Desa dan Kelurahan | Kecamatan |
|-----------------|--------------------|--------------|
| Sebelah Utara | Kaligede | Senori-Tuban |
| Sebelah Selatan | Sekaran | Kasiman |
| Sebelah Timur | Kawengan | Kedewan |
| Sebelah Barat | Kedewan | Kedewan |

Sumber : Daftar Isian tingkat Potensi dan Tingkat Perkembangan Desa dan Kelurahan Wonocolo Tahun 2016

Tanah sawah yang tidak luas mengakibatkan masyarakat tidak memiliki pekerjaan sampingan selain menjadi penambang minyak bumi. Sawah sebagai penghasil bahan makanan pokok berupa beras seharusnya mampu menopang perekonomian masyarakat, namun struktur tanah di Desa Wonocolo adalah tandus dan berkapur sehingga hanya cocok ditanami oleh pohon-pohon besar dan berkayu. Letak pemukiman yang dikelilingi oleh hutan pohon jati banyak membantu kehidupan masyarakat setempat, misalnya mereka dapat memanfaatkan daun-daun jati yang dijual sebagai bungkus ketika berbelanja, akar-akar pohon yang sudah mati (rencok) dapat dimanfaatkan

sebagai bahan bakar untuk memasak minyak mentah.

Peta desa wonocolo kec kedewan



Gambar 1.2
Peta Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan

Tabel 1.2
Tabel Luas Wilayah Per Kecamatan di Kabupaten Bojonegoro
Tahun 2011

| No | Nama Kecamatan | Luas Wilayah | |
|----|----------------|--------------|------|
| | | Ha | % |
| 1 | Margomulyo | 13.968 | 6,05 |
| 2 | Ngarho | 7.148 | 3,10 |
| 3 | Tambakrejo | 20.952 | 9,08 |
| 4 | Ngambon | 4.865 | 2,11 |

| | | | |
|--------|------------|---------|--------|
| 5 | Sekar | 13.024 | 5,65 |
| 6 | Bubulan | 8.473 | 3,67 |
| 7 | Gondang | 10.701 | 4,64 |
| 8 | Temayang | 12.467 | 5,40 |
| 9 | Sugiharas | 8.715 | 3,78 |
| 10 | Kedungadem | 14.515 | 6,29 |
| 11 | Kepohbaru | 7.964 | 3,45 |
| 12 | Baureno | 6.637 | 2,88 |
| 13 | Kanor | 5.978 | 2,59 |
| 14 | Sumberejo | 7.658 | 3,32 |
| 15 | Balen | 6.052 | 2,62 |
| 16 | Sukosewu | 4.748 | 2,06 |
| 17 | Kapas | 4.638 | 2,01 |
| 18 | Bojonegoro | 2.571 | 1,11 |
| 19 | Trucuk | 3.671 | 1,59 |
| 20 | Dander | 11.836 | 5,13 |
| 21 | Ngasem | 14.721 | 6,38 |
| 22 | Kalitidu | 6.595 | 2,86 |
| 23 | Malo | 6.541 | 2,84 |
| 24 | Purwosari | 6.232 | 2,70 |
| 25 | Padangan | 4.200 | 1,82 |
| 26 | Kasiman | 5.180 | 2,25 |
| 27 | Kadewan | 5.651 | 2,45 |
| 28 | Gayam | 5.005 | 2,17 |
| JUMLAH | | 230.706 | 100,00 |

Sumber : - Perda No. 26 Tahun 2011 Tentang RTRW Kab. Bojonegoro
- Perda No. 22 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Kecamatan

b. Keadaan Demografi

Berdasarkan Administrasi Pemerintahan Desa tahun 2016 jumlah penduduk desa Wonocolo terdiri dari 516 KK dengan jumlah total 1943, dengan rincian 971 laki-laki dan 972 perempuan.

Tabel 1.3
Jumlah Penduduk Desa wonocolo

| No. | Berdasarkan Jenis Kelamin | Jumlah |
|--------|---------------------------|--------|
| 1. | Laki-laki | 971 |
| 2. | Perempuan | 972 |
| Jumlah | | 1943 |

Sumber : Daftar Isian Tingkat Potensi dan Tingkat Perkembangan
Desa Wonocolo Tahun 2016

1.3. Deskripsi Daerah penambangan di Desa Wonocolo

Suatu pemandangan yang jarang ditemukan di Bojonegoro, yang terletak di ujung Kota Bojonegoro sebelah utara. Suasana penambangan minyak bumi tradisional desa Wonocolo akan dirasakan setiap mata yang memandang, tapi mungkin sebagian orang saja yang mengetahui bahwa Bojonegoro mempunyai tempat penambangan minyak bumi yang benar-benar masih tradisional, setelah memasuki kawasan hutan akan terlihat sumur-sumur minyak tua yang dikelilingi dengan kayu yang disusun berdiri sebagai penyangga alat timba minyak bumi tradisional.



Gambar 1.3
Lokasi penambangan sumur-sumur tua

Aroma khas minyak bumi juga akan tercium menyengat hidung orang yang berkunjung, bau minyak yang menyengat mungkin telah biasa dan tidak dirasakana lagi oleh para pekerja dan masyarakat sekitar, bukan hanya ada beberapa orang saja disana, tetapi puluhan kelompok manusia yang berjuang mengambil minyak bumi tradisonal, dan setiap kelompok rata-rata memiliki 10 orang anggota. Salah jika akan melihat pekerja dengan alat pengaman penambangan lengkap, para pekerja berpakaian alakadarnya seperti orang bekerja di sawah dan yang membedakannya adalah bukan tanah yang mengotori baju mereka tetapi lumpur yang tecampur minyak mentah. suara alat-alat penambang juga akan membuat bising telinga

a. Latar Belakang Penambangan Minyak Bumi

Tradisional

Sejarah Penambangan Minyak Bumi Tradisional di Wonocolo. Wonocolo secara administrasi masuk wilayah Kabupaten Bojonegoro, ±17 Km sebelah Timur Laut Kota Cepu. Sumur-sumur minyak bumi yang ada di Desa Wonocolo, Kecamatan Kedewan, Kabupaten Bojonegoro telah ada sejak Jaman Belanda, sumur-sumur minyak tua di Wonocolo merupakan salah satu saksi penjajahan yang dilakukan oleh Belanda kepada Indonesia. Sumur-sumur tersebut digunakan dan dioperasikan fungsinya oleh Belanda sejak pada jaman penjajahan, Setelah Belanda kalah perang dan sebelum meninggalkan Indonesia, Belanda menimbun sumur-sumur minyak itu dengan tanah

karena Belanda tidak ingin bangsa Indonesia menggunakan dan menikmati hasil minyak dari sumur-sumur itu. Akhirnya dengan berbekal peta lama yang memuat denah dengan lokasi titik-titik sumur minyak, warga dengan bekerja secara berkelompok dan bersama-sama kemudian mencari, menggali, dan menambang sumur minyak itu.

b. Latar Belakang Masyarakat Penambang minyak Bumi Tradisional

Faktor ekonomi memang menjadi salah satu faktor yang melatarbelakangi masyarakat Wonocolo melakukan penambangan minyak bumi tradisional. Selain itu ada faktor lain yaitu masyarakat melihat adanya peluang besar dalam melakukan penambangan minyak tersebut.

Sejak sumur-sumur tersebut ditinggalkan oleh Belanda dan diserahkan pemerintah untuk diolah KUD, hampir seluruh masyarakat ikut merasakan emas hitam di desa mereka, meski tidak semua pemilik sumur tersebut adalah orang sekitar Wonocolo sendiri. Mereka menambang minyak mentah itu dengan peralatan sederhana yakni menggunakan bor yang ditancapkan ke bawah tanah sedalam 100 hingga 200 meter kemudian digerakkan menggunakan mesin diesel atau mesin truk, yang dulunya menggunakan tenaga manusia, dan alasan masyarakat tidak mengolah dengan cara modern karena biaya penambangan dengan alat modern seperti milik Pertamina pasti akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dan biasanya sumur-sumur tradisional yang dikelola warga itu sumur yang kandungan minyaknya tidak terlalu banyak.



Gambar 1.4
Alat penambangan tradisional

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumberdaya manusia yang ada dalam usaha untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menumbuhkan hal-hal negatif yaitu stres kerja. Stres kerja yang dirasakan pada karyawan dapat datang dari berbagai sumber, menurut Robbins (2003:379) “sumber potensial dari stres kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual.

Konflik kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi. Hal tersebut berarti bahwa setiap karyawan harus mampu menyikapi perbedaan baik dalam pemikiran dan pandangan

untuk mencapai setiap tujuan, karena dapat menimbulkan konflik kerja. Selain itu setiap karyawan yang bekerja harus bisa menyeimbangkan ketika bekerja sehari dengan beban kerja yang meningkat atau kebijakan yang tidak sesuai kondisi karyawan dan permasalahan di kehidupan pribadi mereka. Hal tersebut apabila tidak bisa diatasi dapat menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumberdaya manusia mengenai permasalahan karyawan sudah seharusnya menjadi perhatian yang utama agar tetap menjadi yang terbaik.

Konflik kerja pada karyawan adalah permasalahan yang terkadang diabaikan, apabila konflik kerja tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, sehingga penting untuk mengetahui apa yang di harapkan oleh karyawan dapat terpenuhi yang berarti motivasi yang baik sudah dimiliki dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan optimal ketika ada permasalahan kerja dapat dikelola dengan baik, sehingga

permasalahan kerja seperti konflik kerja dan stres kerja dapat menjadi hal yang membangun karyawan untuk mendapatkan rangsangan yang positif untuk bekerja bukan justru menurunkan kondisi karyawan.

2.1. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Pengertian konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas, konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (antagonistik). Oleh karena itu, konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja. Winardi (2004:384) Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Mangkunegara (2009:155) Sedangkan konflik kerja merupakan suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Menurut Rivai (2011:999) “Konflik kerja adalah ketidak

sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan.” Konflik yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi setiap individu.

Menurut Rivai (2011:1001) jenis-jenis konflik ada berbagai macam antara lain adalah konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antara anggota kelompok, konflik antar kelompok, konflik intra perusahaan. Konflik intra perusahaan meliputi empat subjenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini-staff, dan konflik peran. Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012:2).

2.2. Pandangan Tentang Konflik

Robbins dalam Wikipedia (1996:431) menyatakan konflik dalam organisasi disebut dengan *The Conflict Paradox*, yaitu

pandangan bahwa disisi lain konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tapi disisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasi konflik.

Pandangan ini dibagi menjadi tiga bagian antara lain:

1). Pandangan tradisional (*the traditional view*)

Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu buruk, sesuatu yang negatif, merugikan dan harus dihindari. Konflik ini merupakan suatu hasil disfungsi akibat komunikasi yang buruk, kurang kepercayaan, keterbukaan diantara orang-orang dan kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan.

2). Pandangan hubungan manusia (*the human relation view*)

Konflik di pandang sebagai peristiwa yang wajar dalam semua kelompok dan organisasi karena konflik itu tidak terelakan, aliran hubungan antar manusia, serta merasionalkan eksistensinya sehingga tidak dapat dihilangkan dan bahkan ada kalanya bermanfaat pada kinerja individu atau kelompok ataupun organisasi. Jadi kemungkinan konflik ialah hal yang wajar dan tidak terelakan dalam setiap kelompok, suatu peristiwa alamiah dalam kelompok maupun organisasi.

3). Pandangan interaksionis (*the intraction view*)

Konflik di pandang bahwa kelompok yang kooperatif, tenang damai dan serasi cenderung menjadi apatis, stress,

tidak tanggap terhadap kebutuhan maupun inovasi. Oleh karena itu sumbangan utama dalam pendekatan ini mendorong pemimpin kelompok untuk mempertahankan suatu tingkat minimal berkelanjutan dari suatu konflik sehingga cukup membuat kelompok itu tetap semangat, kritis diri dan kreatif. Konflik bukan hanya sesuatu pandangan yang positif dalam sebuah kelompok, tetapi mutlak perlu bagi sebuah kelompok agar bekerja secara efektif.

Menurut Robbins dalam Handoko (2009:346) tentang perbedaan pandangan tradisional dan pandangan baru (pandangan interaksionis) tentang konflik. Perbedaan pandangan tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Pandangan Lama dan Baru Tentang Konflik

| Pandangan lama | Pandangan baru |
|--|---|
| 1. Konflik dapat dihindarkan. | 1. Konflik tidak dapat dihindarkan. |
| 2. Konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengolahan organisasi atau oleh pengacau. | 2. Konflik timbul karena banyak sebab. |
| 3. Konflik mengganggu | 3. Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat. |

| | |
|---|--|
| <p>organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal.</p> <p>4. Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik.</p> <p>5. Pelaksanaan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik.</p> | <p>4. Tugas manajemen mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya</p> <p>5. Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat.</p> |
|---|--|

Sumber: Handoko, (2009:347)

2.3. Sumber-Sumber Konflik

Sumber-sumber konflik disebabkan

a. Koordinasi kerja

Permasalahan koordinasi kerja berkenaan dengan saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas.

b. Sistem kontrol

kelemahan manajemen dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit/bagian, aturan main tidak dapat berjalan secara baik, dan terjadi persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan.

2.4. Jenis-jenis Konflik

Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi (Handoko,2009:349):

a. Konflik dalam diri individu

Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

b. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

c. Konflik antar individu dan kelompok

Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.

d. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok

e. Konflik antar organisasi yang baik di antara keduanya.

Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu negara. Konflik ini telah

mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Henry dan Ongori dalam Saina (2013) terdapat dua tipe dasar konflik :

a. Konflik Tugas.

Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut konflik tugas (*Task Conflict*). Konflik tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi.

b. Konflik Hubungan (*Interpersonal/Relationship Conflict*)

Istilah konflik *relationship conflict* atau konflik hubungan digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu.

2.5. Manajemen Konflik

Menurut Handoko dalam Winardi (1994:79) bahwa terdapat tiga cara dalam mengatasi konflik:

a. Stimulasi konflik

Stimulasi konflik dilakukan apabila situasi konflik yang terjadi masih berlangsung dalam taraf rendah, artinya konflik yang terjadi tidak mengalami banyak pertentangan dari individu yang bersangkutan. Individu tersebut secara pasif menerima apa saja yang terjadi pada dirinya.

b. Pengurangan atau penekanan konflik

Pengurangan atau penekanan dalam konflik dilakukan apabila tingkat konflik yang dialami terjadi pada taraf tinggi, artinya konflik yang terjadi mengganggu kinerja individu sehingga menurunkan produktivitas pada setiap aktivitas individu tersebut. Pengurangan konflik dilakukan dengan cara mensubstitusi tujuan-tujuan yang dapat diterima oleh masing-masing peran yang dilakukan oleh individu yang bertentangan satu sama lain, menghadapkan tantangan baru kepada kedua belah peran agar dihadapi bersama dan dengan memberikan tugas dalam kedua peran yang ada agar dapat dikerjakan bersama dan

memperoleh manfaat dari keduanya.

c. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik ialah cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara dua belah pihak peran atau kepentingan yang saling bertentangan. Penyelesaian konflik dilakukan dengan cara mencari pemecahan masalah yang dapat diterima oleh semua pihak, dimana keputusan yang diambil merupakan jalan keluar.

2.6. Fungsi Konflik

Didalam suatu organisasi adanya suatu konflik memang tidak dapat dihindari, namun konflik juga dapat memberikan manfaat positif kepada organisasi. Selain itu dapat meningkatkan prestasi kerja, ada beberapa manfaat atau fungsi lain yang dapat diperoleh ketika sebuah konflik fungsional terjadi.

2.7. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan

konflik tersebut.

Nitisemito (1982:212) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

a. Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.

b. Salah paham

Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.

c. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan

benci.

d. Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.

Handoko (2009:345) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Penyebab konflik tersebut diantaranya:

a. Komunikasi

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

b. Struktur

Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau system penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling

ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

c. Pribadi

Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Menurut Wirawan (2010:7-14) penyebab timbulnya konflik adalah sebagai berikut:

a. Keterbatasan sumber

Manusia pada dasarnya selalu mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan untuk mendukung kehidupan. Keterbatasan itu menimbulkan terjadinya kompetisi diantara manusia untuk mendapat sumber yang diperlukannya dan hal ini sering kali menimbulkan konflik.

b. Tujuan yang berbeda

Konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik mempunyai tujuan yang berbeda. Konflik juga bisa terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda.

c. Saling tergantung atau interpedensi tugas

Konflik bisa terjadi karena pihak-pihak yang terlibat

konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain. Sebagai contoh, aktivitas pihak yang satu bergantung pada aktivitas atau keputusan pihak lainnya. Jika tingkat saling ketergantungan tinggi, maka resolusi konflik akan tinggi. Jika tidak ada saling ketergantungan, maka konflik tidak akan terjadi. Jadi, konflik terjadi diantara pihak yang saling membutuhkan saling berhubungan dan tidak bisa meninggalkan satu sama lain tanpa konsekuensi negatif.

d. Diferensiasi organisasi

Salah satu penyebab timbulnya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi dan spesialisasi tenaga kerja pelaksananya. Berbagai unit kerja dalam birokrasi organisasi berbeda formalitas strukturnya. Ada unit kerja yang berorientasi pada waktu penyelesaian tugas, pada hubungandan pada hasil dari tugas. Sebagai contoh, unit kerja pemasaran lebih berorientasi pada waktu jangka pendek, lebih formal dalam struktur organisasi dan lebih focus dalam hubungan interpersonal jika dibandingkan dengan unit kerja penelitian dan pengembangan. Perbedaan itu dapat menimbulkan konflik karena perbedaan pola pikir, perbedaan perilaku dan perbedaan pendapat mengenai sesuatu.

e. Ambiguitas yuridiksi

Pembagian tugas yang tidak definitif akan menimbulkan ketidakjelasan cakupan tugas dan wewenang unit kerja dalam organisasi. Dalam waktu yang bersamaan, ada kecenderungan pada unit kerja untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya. Keadaan ini sering menimbulkan konflik antar unit kerja atau antar pejabat unit kerja. Konflik jenis ini banyak terjadi pada organisasi yang baru dibentuk dan belum ada pembagian tugas yang jelas.

f. Sistem imbalan yang tidak layak

Di perusahaan, konflik antara karyawan dan manajemen perusahaan sering terjadi, di mana manajemen perusahaan menggunakan sistem imbalan yang dianggap tidak adil atau tidak layak oleh karyawan. Hal ini akan memicu konflik dalam bentuk pemogokan yang merugikan karyawan, merugikan perusahaan, merugikan konsumen dan pemerintah.

g. Komunikasi yang tidak baik

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya distorsi, informasi yang

tidak tersedia dengan bebas dan penggunaan kata yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Demikian juga, perilaku komunikasi yang berbeda sering kali menyinggung orang lain, baik di sengaja maupun tidak disengaja dan bisa menjadi penyebab timbulnya konflik.

h. Perlakuan tidak manusiawi

Dengan berkembangnya masyarakat madani dan adanya undang-undang hak asasi manusia di Indonesia, pemahaman dan sensitivitas anggota masyarakat terhadap hak asasi manusia dan penegak hukum semakin meningkat. Perlakuan yang tidak manusiawi dan melanggar hak asasi manusia di masyarakat maupun di organisasi dapat menimbulkan perlawanan dari pihak yang mendapat perlakuan tidak manusiawi.

i. Beragamnya karakteristik sistem sosial

Konflik sering terjadi karena anggotanya mempunyai karakteristik yang beragam: suku, agama dan ideologi. Karakteristik ini sering diikuti dengan pola hidup yang eksklusif satu sama lain yang sering menimbulkan konflik.

2.8. Akibat-akibat Konflik

Konflik tidak mesti menyebabkan akibat negatif, dengan kata lain akibat yang ditimbulkan oleh konflik pada dasarnya ada dua hal pokok yaitu: negatif/merugikan dan positif/menguntungkan. Adapun akibat-akibat positif/menguntungkan dari adanya konflik (Nitisemito, 1982: 214) sebagai berikut:

a. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri

Dengan adanya konflik maka hal ini akan dirasakan oleh pihak lain. Bagi pihak-pihak tertentu sebenarnya dapat mengambil keuntungan dengan adanya konflik ini, yaitu mempunyai kemampuan untuk untuk mengoreksi diri sendiri.

j. Meningkatkan prestasi

Dengan adanya konflik mungkin justru merupakan cambuk, sehingga dapat menyebabkan peningkatan prestasi daripada sebelumnya. Kita sering melihat dalam kenyataan seseorang yang dihina, karena hal ini dianggap cambuk akhirnya orang tersebut akan sukses. Mungkin motivasinya untuk menunjukkan orang yang menghina, bahwa orang yang dihina dapat lebih sukses. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang

menimbulkan persaingan sehat, padahal pada hakekatnya persaingan sehat juga merupakan suatu bentuk konflik yang positif.

c. Pendekatan yang lebih baik

Dengan adanya konflik tersebut kemungkinan menimbulkan kejutan bagi salah satu pihak atau kedua belah pihak. Mungkin mereka tidak menyadari bahwa hal-hal tersebut dapat menimbulkan suatu konflik. Akibatnya mereka berusaha akan lebih hati-hati dalam hubungan antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang lebih baik daripada sebelumnya.

d. Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Akibat konflik mungkin dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pihak tertentu, sebab konflik tersebut kebetulan terjadi antara atasan dan bawahan, misalnya dengan tidak memberikan suatu jabatan yang penting. Keadaan ini merupakan tantangan, yang mana akan mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih baik.

Konflik yang dapat menimbulkan akibat negatif ini, terutama adalah konflik-konflik yang sudah kelas berat. Nitisemito (1982:215) akibat-akibat negatif konflik diantaranya:

a. Menghambat adanya kerja sama

Bilamana konflik tersebut sudah cukup parah, maka sulit bagi pihak-pihak tersebut untuk dapat bekerja sama. Dengan konflik yang cukup berat tersebut akan terjadi ketegangan serta kekacauan hubungan antara kedua belah pihak, bahkan hal ini dapat meningkatkan menjadi rasa kebencian yang mendalam. Maka sudah barang tentu sulitlah menjalin kerjasama

b. Subyektif dan emosional

Pada umumnya pihak-pihak yang sedang konflik pandangannya antara satu dan yang lain sudah tidak obyektif lagi serta bersifat emosional.

c. Saling menjatuhkan

Di dalam keadaan konflik yang sangat parah dapat berakibat saling menimbulkan kebencian. Kebencian yang memuncak dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang kurang terpuji dalam menjatuhkan lawannya. Misalnya dengan jalan memfitnah, dengan jalan menghambat, mengadu domba dan sebagainya.

d. Frustrasi

Dalam tingkat tertentu mungkin konflik dapat memacu pihak-pihak yang sedang berkonflik tersebut untuk lebih

berprestasi. Tetapi bilamana konflik itu sudah pada tingkat yang cukup parah, dimana pihak-pihak yang berkonflik ada yang lemah mentalnya, maka hal ini akan dapat menimbulkan frustrasi/rasa putus asa dengan segala akibatnya.

2.9. Manfaat Konflik

Konflik dalam kehidupan sehari-hari bisa memberikan dampak positif dan negatif bagi individu yang bersangkutan. Menurut Johnson (dalam Supratiknya, 1995:94) mengemukakan bahwa bila kita sendiri mampu mengelolanya secara konstruktif, konflik justru dapat memberikan manfaat positif bagi diri individu. Beberapa contoh manfaat positif dari konflik sebagai berikut:

- a. Konflik dapat menyadarkan individu bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam hubungan dengan orang lain.
- b. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong individu untuk melakukan perubahan-perubahan.
- c. Konflik dapat menumbuhkan dorongan dalam diri individu untuk memecahkan persoalan yang selama ini tidak jelas disadari.

- d. Perbedaan pendapat dapat membimbing kearah tercapainya keputusan-keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.
- e. Konflik dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan kecil yang sering dialami seseorang.
- f. Konflik juga dapat menyadakan tentang siapa atau macam apa diri kita sesungguhnya.
- g. Konflik dapat juga menjadi sumber hiburan.
- h. Konflik dapat mempererat dan memperkaya hubungan.

2.10 Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-

tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

BAB 3

POTENSI KONFLIK

3.1. Karakteristik Penambang

a. Kelompok Penambang

Di kawasan Wonocolo terdapat sumur-sumur tua yang dipercaya sebagai peninggalan nenek moyang saat Belanda menjajah Indonesia, jumlahnya sekitar 700 sumur tua yang terkenal akan area penambangan sumur minyak mentah yang dikelola secara tradisional oleh warga. Dari keterangan yang diperoleh dari Manajer area Pertamina EP Asset IV Field Cepu Bapak Agus Amperianto, jumlah sumur minyak tua yang masuk kontrak dengan Pertamina EP "Asset IV Field" Cepu, Jawa Tengah sebanyak 250 sumur tua.

Keberadaan sumur-sumur minyak di Desa Wonocolo membawa keuntungan bagi warga setempat, karena seluruh warga dapat menggantungkan hidup mereka dengan bekerja di sumur-sumur yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan tidak ada pengangguran walaupun pekerjaan mereka menghasilkan uang yang tidak terlalu banyak. Hingga saat ini hasil penambangan minyak dari sumur-sumur tersebut

belum memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah karena hanya dikelola oleh masyarakat setempat.



Gambar 3.1
Kawasan sumur-sumur tua

Setiap sumur terdiri dari 10-30 orang dan tidak ada ketentuan atau syarat apapun untuk menjadi penambang, yang dipentingkan adalah tenaga, selama masih kuat untuk bekerja diperbolehkan untuk bergabung dalam kelompok walaupun berusia tua. Pekerjaan tersebut dilakukan secara turun-temurun, karena tidak ada pilihan lain, di Desa Wonocolo tidak memiliki lahan persawahan sehingga sebagian besar dari masyarakat tidak memiliki pekerjaan sampingan.



Gambar 3.2 : Aktivitas Kelompok penambang

Penghasilan para penambang antara sumur satu dengan sumur lainnya tidak sama karena setiap sumur menghasilkan minyak dalam jumlah yang berbeda. Pendapatan yang diperoleh dari penambangan diinvestasikan untuk pendidikan keluarga mereka, sebagai upah peningkatan kualitas hidup dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

b. Waktu Kerja

Setiap Penambang mempunyai waktu kerja sendiri, di setiap sumur tidak memiliki waktu kerja yang sama. Pembagian waktu penambangan menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapi penambang dan kondisi produktivitas sumur. Sumur yang produktivitasnya 2-3,5 ton per hari akan ditambang di pagi hari mulai pukul 05.00 hingga 08.00, kemudian istirahat sambil menunggu akumulasi minyak. Pekerja dapat istirahat turun gunung dan mengerjakan pekerjaan lainnya. Sore hari pukul 14.00 kembali bekerja menimba minyak hingga pukul 17.00.

Sedangkan sumur dengan produktivitas tinggi tetapi dengan kadar air yang lebih besar akan ditambang dengan sistem shift. Operator shift pertama mulai pukul 05.00 hingga 08.00 pagi dilanjutkan operator shift kedua hingga pukul 12.00. Pukul 14.00 shift yang bekerja di pagi hari akan

datang lagi menggantikan. Sumur berkala ditambang menunggu minyak mengalir kembali ke sumur minyak. Ada yang seminggu 2-3 kali ditambang ada yang seminggu sekali ditambang. Sumur-sumur dengan produktivitas kecil biasanya juga ditambang selama 3-4 jam sehari. Dan dilakukan antara jam 5 hingga jam 9 pagi atau sore hari antara jam 14.00 hingga jam 17.00.

c. Kendala

Kendala yang dihadapi selama menjadi penambang adalah hasil produksi yang tidak pasti dan rawan kebakaran saat memasak minyak karena tidak menggunakan pakaian pengaman. seperti topi, sepatu proyek, apalagi pakaian tahan api layaknya pekerja penambangan, bahkan ada yang telanjang dada saat memindahkan lantung dari bak penampung kecil ke bak penampung besar, dan juga hanya beberapa meter dari posisi pekerja suara tali baja seling yang ditarik mesin truk suaranya memekakkan telinga. Panjang lebih 400 meter ditarik dengan kecepatan penuh berbagai kemungkinan bisa terjadi. Seling bisa putus sehingga sangat membahayakan pekerja. Disamping itu, para pekerja tambang maupun pekerja lainnya dengan santai bisa merokok tak jauh dari lokasi pengeboran. Bahkan pembakar

lantung yang penuh asap jaraknya hanya selemparan batu dari lokasi yang ditambang maupun pengeboran.

3.2. Pemetaan Konflik

Konflik yang dialami olen penambang minyak bumi Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan diakibatkan karena beberapa hal yaitu sebagai berikut :

a. Proses Pembukaan Sumur

Proses pertama yang dilakukan dalam penambangan adalah proses pembukaan sumur tua. Masyarakat desa yang tergabung dalam kelompok penambangan melakukan pembukaan sumur secara gotong royong. Proses pembukaan sumur tua memerlukan waktu yang sangat panjang dari satu bulan sampai satu tahun bahkan lebih. Pada masa-masa pembukaan inilah yang dirasakan sangat berat bagi penambang, selain menerima resiko kegagalan, mereka belum menikmati hasilnya sama sekali. Oleh karena itu masyarakat Desa Wonocolo yang tergabung dalam kelompok penambang mengatur jadwal kerja pembukaan sumur tua disesuaikan dengan kesibukan yang pada umumnya adalah petani.

Dengan demikian terjadi konflik dalam diri individu, hal ini terjadi karena penambang secara individu

menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk dilaksankannya

b. Penjualan hasil produksi

Penambangan minyak tradisional di desa Wonocolo pernah mengalami kejayaan pada tahun 1980 sampai 1990, karena sumur di desa Wonocolo setelah diakumulasi dari hasil seluruh sumur Wonocolo mampu menghasilkan latung 40 rit (1 rit =5 ton). Pada tahun tersebut penambang diharuskan untuk menjual ke PT Pertamina melalui koperasi Bogo Sasono bentukan dari PT Pertamina. Penambangan minyak yang dihasilkan oleh warga desa Wonocolo relatif banyak , tapi setelah dijual tetap saja hasilnya sedikit bagi penambang. PT Pertamina membeli hasil tambang minyak warga dengan harga di bawah harga pasar, dan setiap latung yang dihasilkan oleh warga harus disetorkan kepada Pertamina. Pada saat ini banyak warga menjual sendiri minyaknya kepada konsumen perorangan secara illegal, tetapi minyak yang dihasilkan relatif sedikit. Penjualan minyak secara illegal tersebut juga sangat beresiko, karena kalau tertangkap bisa dicabut hak penambangannya.

c. Investor

Konflik di Desa Wonocolo juga terjadi dengan masuknya

investor pada kegiatan penambangan migas, sehingga timbul penambangan ilegal. Kegiatan penambangan ilegal ini membuat persetruan antar masyarakat untuk berebut lahan tambang. Perbedaan kepentingan antar masyarakat ini yaitu dikarenakan kepentingan ekonomi. Pihak investor menjanjikan upah yang lebih bagi penambang yang mampu memberikan hasil tambang migas yang lebih besar, dari hal itu maka masyarakat berlomba-lomba untuk memperoleh hasil yang lebih banyak. Berbagai cara dilakukan masyarakat salah satunya yaitu dengan melakukan penambangan ilegal tanpa memperhatikan kondisi lingkungan dan jarak bekas galian tambang sebelumnya. Konflik ini meresahkan masyarakat Desa Wonocolo karena tidak terjadi keharmonisan antar masyarakat.

d. SK Mentamben No. 01714.K/M.PE/88

Dampak dari pengaturan melalui SK Mentamben No.0714.K/M.PE/88 juga sangat membebani masyarakat penambang adalah terkait dengan rendahnya imbal jasa yang diberikan oleh Pertamina. Imbal jasa yang diterima untuk setiap satu drum –setara 230 liter– minyak mentah diberikan imbal jasa oleh Pertamina sebesar Rp. 47. 500, menurutnya imbal jasa yang diberikan Pertamina sangat kecil dan

seharusnya setiap satu drum minyak mentah diberikan imbal jasa Rp. 100. 000, dengan rasionalisasi dalam sehari aktivitas produksi sumur minyak, sedikitnya membutuhkan 60 liter solar untuk penggerak mesin diesel dengan jumlah perkelompok dalam mengali sumur tua dikerjakan 10 hingga 30 orang.

e. Pelestarian Lingkungan Hidup

Ketentuan dari Badan Lingkungan Hidup (BLH) yang menekankan pentingnya melakukan pelestarian alam di sekitar daerah penambangan untuk bisa peduli dengan limbah dan kesehatan masyarakat. Dampak yang bisa ditimbulkannya yaitu pencemaran yang meliputi pencemaran air, pencemaran tanah dan pencemaran udara. Ada empat tugas yang harus dilakukan oleh para penambang diantaranya cegah kerusakan, perbaikan, menjaga kelestarian, serta meningkatkan kualitas lingkungan.



Gambar 3.3
Kondisi Kerja

f. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3)

Kondisi kerja yang penambangan sumur-sumur tua ini sangat memprihatinkan dan sangat rentan bahaya bagi penambang baik secara fisik maupun psikis. Peralannya penambangan yang dilakukan secara swadaya oleh masyarakat kurang mempertimbangkan berbagai aspek, terutama keselamatan (safety), karena tidak adanya kemampuan penambang untuk menyediakan perlengkapan kerja yang memadai.

g. Keputusan Permen Nomor 1 Tahun 2008

Berdasarkan Keputusan Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pedoman Pengusahaan Pertambangan Minyak Bumi Pada Sumur Tua, maka rencananya dalam pengelolaan minyak sumur tua akan dikembalikan lagi bekerja sama dengan KUD atau BUMD, sedangkan untuk paguyuban ke depan akan ditiadakan karena tidak ada dasar hukumnya

h. Produktivitas yang rendah

Produktivitas sumur-sumur minyak yang masih aktif mengalami penurunan. Beberapa tahun yang lalu rata-rata dalam sehari sumur mampu menghasilkan 20-30 drum minyak mentah, sekarang hanya mampu menghasilkan 5-10 drum. Sumur-sumur tersebut juga tidak mampu menghasilkan minyak setiap hari, dan perlu diistirahatkan selama satu hari untuk memperbanyak cadangan minyak dalam sumur. Menurunnya produktivitas berbanding terbalik dengan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat, dengan demikian beban untuk memenuhi kebutuhan dasar semakin berat. Akibatnya, pendapatan penambang menjadi rendah.

Selain itu usaha penambahan sumur-sumur baru secara ilegal untuk meningkatkan produksi dari sekitar 250 sumur

menjadi 700 sumur, kami lihat sebagai bentuk eksploitasi alam berlebihan. Hal ini bukan hanya merusak lingkungan, mengancam kesehatan dan keselamatan penambang, tetapi juga akan mempercepat habisnya sumber daya minyak yang selama ini menjadi gantungan hidup masyarakat.

BAB 4

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

4.1 Pengertian dan Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata (Zubaidi, 2013). Keberdayaan masyarakat dapat diwujudkan melalui partisipasi aktif masyarakat yang difasilitasi dengan adanya pelaku pemberdayaan. Sasaran utama pemberdayaan masyarakat adalah mereka yang lemah dan tidak memiliki daya, kekuatan atau kemampuan mengakses sumberdaya produktif atau masyarakat yang terpinggirkan dalam pembangunan.

Menurut Mubarak (2010) pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai upaya untuk memulihkan atau meningkatkan kemampuan suatu komunitas untuk mampu berbuat sesuai dengan harkat dan martabat mereka dalam melaksanakan hak-hak dan tanggung jawabnya selaku anggota masyarakat.

Pada Pemberdayaan pendekatan proses lebih memungkinkan pelaksanaan pembangunan yang memanusiakan manusia. Dalam pandangan ini pelibatan masyarakat dalam pembangunan lebih mengarah kepada bentuk partisipasi, bukan dalam bentuk mobilisasi. Partisipasi masyarakat dalam perumusan program membuat masyarakat tidak semata-mata berkedudukan sebagai konsumen program, tetapi juga sebagai produsen karena telah ikut serta terlibat dalam proses pembuatan dan perumusannya, sehingga masyarakat merasa ikut memiliki program tersebut dan mempunyai tanggung jawab bagi keberhasilannya serta memiliki motivasi yang lebih bagi partisipasi pada tahap-tahap berikutnya.

Pemberdayaan ada tiga hal, yaitu pengembangan (*enabling*), memperkuat potensi atau daya (*empowering*), dan terciptanya kemandirian. Pada hakikatnya pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi masyarakat tidak menyadari, atau bahkan belum diketahui. Oleh karena itu, daya harus digali, dan kemudian dikembangkan. Berdasarkan asumsi tersebut

maka pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya dengan dilandasi proses kemandirian.

Tujuan akhir dari proses pemberdayaan masyarakat adalah untuk memandirikan warga masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup keluarga dan mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya (Widjajanti, 2011). Disamping itu dapat melibatkan kaum perempuan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan, sehingga dapat mendukung peningkatan ekonomi keluarga. Penelitian tentang pemberdayaan perempuan tersebut pernah dilakukan oleh (Kussujaniatun, 2014).

Kartasmita (1996) mengemukakan bahwa upaya memberdayakan rakyat harus dilakukan melalui tiga cara yakni:

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang. Kondisi ini berdasarkan asumsi bahwa setiap individu dan masyarakat memiliki potensi yang dapat

- dikembangkan. Hakikat dari kemandirian dan keberdayaan rakyat adalah keyakinan dan potensi kemandirian tiap individu perlu untuk diberdayakan.
2. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat dengan menerapkan langkah-langkah nyata, menampung berbagai masukan, menyediakan prasarana dan sasaran yang baik fisik (irigasi, jalan, dan listrik). Maupun sosial (sekolah dan fasilitas pelayanan kesehatan) yang dapat diakses oleh masyarakat lapisan paling bawah. Terbentuknya akses pada berbagai peluang akan membuat rakyat makin berdaya, seperti tersedianya lembaga-lembaga pendanaan, pelatihan, dan pemasaran. Peningkatan mutu dan perbaikan sarana pendidikan dan kesehatan, serta akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi seperti modal, teknologi, informasi, lapangan kerja, dan pasar.
 3. Memberdayakan masyarakat dalam arti melindungi dan membela kepentingan masyarakat yang lemah. Melindungi dan membela harus dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak

seimbang dan eksploitasi atas yang lemah. (diambil dari jurnal)

4.2 Tujuan Pemberdayaan

Tujuan dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi lebih mandiri. Dimana kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak, dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat adalah suatu kondisi yang dialami masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang terdiri kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, afektif, dengan pengerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut.

Kondisi kognitif adalah kemampuan berpikir yang dilandasi oleh pengetahuan dan wawasan masyarakat dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Kondisi konatif merupakan suatu perilaku yang terbentuk yang diarahkan pada perilaku yang sensitive terhadap nilai-nilai pembangunan

dan pemberdayaan. Kondisi afektif adalah *sense* yang dimiliki oleh masyarakat yang diharapkan untuk diintervensi dalam mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku. Kondisi psikomotorik merupakan kecakapan ketrampilan yang dimiliki masyarakat sebagai upaya pendukung masyarakat dalam rangka menuju kemandirian. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Lebih lanjut perlu ditelusuri apa yang sesungguhnya dimaknai sebagai suatu masyarakat yang mandiri.

Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu kondisi yang dialami masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya dan kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, dengan pengerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut, dengan demikian untuk menuju mandiri perlu dukungan kemampuan berupa sumber daya manusia yang utuh dengan kondisi kognitif,

konatif, psikomotorik dan afektif, dan sumber daya lainnya yang bersifat fisikmaterial. Pemberdayaan masyarakat hendaklah mengarah pada pembentukan kognitif masyarakat yang lebih baik. Kondisi kognitif pada hakikatnya merupakan kemampuan berpikir yang dilandasi oleh pengetahuan dan wawasan seorang atau masyarakat dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Kondisi konatif merupakan suatu sikap perilaku masyarakat yang terbentuk yang diarahkan pada perilaku yang sensitif terhadap nilai-nilai pembangunan dan pemberdayaan. Kondisi afektif adalah merupakan sense yang dimiliki oleh masyarakat yang diharapkan dapat diintervensi untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku.

Kemampuan psikomotorik merupakan kecakapan ketrampilan yang dimiliki masyarakat sebagai upaya pendukung masyarakat dalam rangka melakukan aktivitas pembangunan. Terjadinya keberdayaan pada empat aspek tersebut (kognitif, konatif, afektif dan psikomotorik) akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan,

karena dengan demikian dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan yang dilengkapi dengan kecakapan ketrampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhannya tersebut, untuk mencapai kemandirian masyarakat diperlukan sebuah proses. Melalui proses belajar maka masyarakat secara bertahap akan memperoleh kemampuan/ daya dari waktu ke waktu, dengan demikian akan terakumulasi kemampuan yang memadai untuk mengantarkan kemandirian mereka, apa yang diharapkan dari pemberdayaan yang merupakan visualisasi dari pembangunan sosial ini diharapkan dapat mewujudkan komunitas yang baik dan masyarakat yang ideal (Ambar Teguh, 2004: 80-81). Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan, dan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Pengertian “proses” menunjukkan pada serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan secara kronologis sistematis yang mencerminkan pertahapan upaya mengubah masyarakat yang kurang atau belum berdaya menuju keberdayaan. Proses akan merujuk pada suatu tindakan nyata yang dilakukan secara bertahap untuk mengubah kondisi masyarakat yang lemah, baik knowledge, attitude, maupun practice (KAP) menuju pada penguasaan pengetahuan, sikap-perilaku sadar dan kecakapan-keterampilan yang baik.

Makna “memperoleh” daya/ kekuatan/ kemampuan menunjuk pada sumber inisiatif dalam rangka mendapatkan atau meningkatkan daya, kekuatan atau kemampuan sehingga memiliki keberdayaan. Kata “memperoleh” mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat itu sendiri. Dengan demikian masyarakat yang mencari, mengusahakan, melakukan, menciptakan situasi atau meminta pada pihak lain untuk memberikan daya/ kekuatan/ kemampuan. Iklim seperti ini hanya akan tercipta jika masyarakat tersebut menyadari

ketidakmampuan/ ketidakberdayaan/ tidak adanya kekuatan, dan sekaligus disertai dengan kesadaran akan perlunya memperoleh daya/ kemampuan/ kekuatan.

Makna kata “pemberian” menunjukkan bahwa sumber inisiatif bukan dari masyarakat. Insisatif untuk mengalihkan daya/kemampuan/ kekuatan, adalah pihak-pihak lain yang memiliki kekuatan dan kemampuan, misalnya pemerintah atau agen-agen lainnya. Senada dengan pengertian ini Prijono & Pranarka (1996: 77) menyatakan bahwa: pemberdayaan mengandung dua arti. Pengertian yang pertama adalah *to give power or authority*, pengertian kedua *to give ability to or enable*. Pemaknaan pengertian pertama meliputi memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak yang kurang/ belum berdaya. Di sisi lain pemaknaan pengertian kedua adalah memberikan kemampuan atau keberdayaan serta memberikan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu.

Berbeda dengan pendapat Pranarka, Sumodiningrat (Sumodiningrat, 2000 dalam Ambar Teguh, 2004: 78-79) menyampaikan: pemberdayaan

sebenarnya merupakan istilah yang khas Indonesia daripada Barat. Di barat istilah tersebut diterjemahkan sebagai empowerment, dan istilah itu benar tapi tidak tepat.

Pemberdayaan yang kita maksud adalah memberi “daya” bukan “kekuasaan” daripada “pemberdayaan” itu sendiri. Barangkali istilah yang paling tepat adalah “*energize*” atau katakan memberi “energi” pemberdayaan adalah pemberian energi agar yang bersangkutan mampu untuk bergerak secara mandiri.

Menurut Mubarak (2010) pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai upaya untuk memulihkan atau meningkatkan kemampuan suatu komunitas untuk mampu berbuat sesuai dengan harkat dan martabat mereka dalam melaksanakan hak-hak dan tanggung jawabnya selaku anggota masyarakat.

Pada Pemberdayaan pendekatan proses lebih memungkinkan pelaksanaan pembangunan yang memanusiakan manusia. Dalam pandangan ini pelibatan masyarakat dalam pembangunan lebih mengarah kepada bentuk partisipasi, bukan dalam bentuk mobilisasi. Partisipasi masyarakat dalam perumusan program

membuat masyarakat tidak semata-mata berkedudukan sebagai konsumen program, tetapi juga sebagai produsen karena telah ikut serta terlibat dalam proses pembuatan dan perumusannya, sehingga masyarakat merasa ikut memiliki program tersebut dan mempunyai tanggung jawab bagi keberhasilannya serta memiliki motivasi yang lebih bagi partisipasi pada tahap-tahap berikutnya (Soetomo, 2006).

4.3 Unsur-unsur Pemberdayaan

Upaya pemberdayaan masyarakat perlu memperhatikan sedikitnya 4 (empat) unsur pokok, yaitu:

1. Aksesibilitas informasi, karena informasi merupakan kekuasaan baru kaitannya dengan : peluang, layanan, penegakan hukum, efektivitas negosiasi dan akuntabilitas. Contohnya : Masyarakat membutuhkan informasi yang komprehensif terutama tentang pemberdayaan lingkungan dimana nantinya masyarakat diharapkan mampu menjaga lingkungan sekitar agar sllu bersih dan nyaman untuk ditempati dan mengurangi angka kesakitan di masyarakat.

2. Keterlibatan dan partisipasi, yang menyangkut siapa yang dilibatkan dan bagaimana mereka terlibat dalam keseluruhan proses pembangunan. Contohnya : Dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pemberdayaan lingkungan tidak hanya pemerintah setempat dan badan yang bekerja tetapi juga masyarakat harus ikut serta dalam setiap kegiatan agar masyarakat mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan diharapkan masyarakat mampu menerapkan di kehidupan sehari-hari
3. Akuntabilitas, kaitannya dengan pertanggung jawaban publik atas segala kegiatan yang dilakukan dengan mengatasnamakan rakyat. Contohnya : Dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh masyarakat diharapkan berkonsultasi dengan badan atau pemerintah setempat agar ada timbal balik antara badan, masyarakat, dan pemerintah dalam melakukan kegiatan serta dapat dipertanggung jawabkan.
4. Kapasitas organisasi lokal, kaitannya dengan kemampuan bekerja sama, mengorganisasi warga masyarakat, serta memobilisasi sumber daya untuk

memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Contohnya : Bidan harus mampu bekerja sama dengan masyarakat dan pemerintah setempat atau menjalin komunikasi yang baik sehingga dalam mengadakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pemberdayaan lingkungan masyarakat mudah untuk diajak bekerjasama sehingga setiap ada masalah dapat di selesaikan secara bersama-sama/musyawarah.

4.4 Tahap-Tahap Pemberdayaan

Proses pemberdayaan masyarakat terkait erat dengan faktor internal dan eksternal. Tanpa mengecilkkan arti dan peranan salah satu faktor, sebenarnya kedua faktor tersebut saling berkontribusi dan mempengaruhi secara sinergis dan dinamis. Faktor internal sangat penting sebagai salah satu wujud self-organizing dari masyarakat namun kita juga perlu memberikan perhatian pada faktor eksternalnya.

Seperti yang dilaporkan Deliveri (2004a:1), proses pemberdayaan masyarakat mestinya juga didampingi oleh suatu tim fasilitator yang bersifat

multidisplin. Tim pendamping ini merupakan salah satu faktor eksternal dalam pemberdayaan masyarakat. Peran tim pada awal proses sangat aktif tetapi akan berkurang secara bertahap selama proses berjalan sampai masyarakat sudah mampu melanjutkan kegiatannya secara mandiri.

Menurut Sumodiningrat pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri, meski dari jauh di jaga agar tidak jatuh lagi (Sumodiningrat, 2000 dalam Ambar Teguh, 2004, 82). Dilihat dari pendapat tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu masa proses belajar hingga mencapai status mandiri, meskipun demikian dalam rangka mencapai kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi. Sebagaimana disampaikan dimuka bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan masyarakat akan berlangsung secara bertahap.

Tahap-tahap yang harus dilalui tersebut adalah meliputi:

1. Tahap penyadaran dan tahap pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan kapasitas diri.
2. Tahap transformasi kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.
3. Tahap peningkatan kemampuan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mengantarkan pada kemandirian (Ambar Teguh, 2004: 83).
4. Tahap Pemandirian. Berpegang pada prinsip pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk memandirikan masyarakat dan meningkatkan taraf hidupnya, maka arah pemandirian masyarakat adalah berupa pendampingan untuk menyiapkan masyarakat agar benar-benar mampu mengelola kegiatannya proses pemberdayaan masyarakat terkait erat dengan faktor internal dan eksternal. Dalam hubungan ini, meskipun faktor internal sangat penting sebagai salah satu wujud *self organizing* dari masyarakat, namun

kita juga perlu memberikan perhatian pada faktor eksternalnya. Proses pemberdayaan masyarakat mestinya juga didampingi oleh suatu tim fasilitator yang bersifat multi disiplin. Tim pendamping ini merupakan salah satu faktor eksternal dalam pemberdayaan masyarakat. Peran tim pada awal proses sangat aktif tetapi akan berkurang secara bertahap selama proses berjalan sampai masyarakat sudah mampu bagaimana menjalankan kegiatannya secara mandiri.



Gambar 4.1

Alur Pikir (Proses) Pembangunan Masyarakat

4.5 Definisi dan Konsep Potensi Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi daerah merupakan proses kenaikan pendapatan perkapita daerah tersebut dalam jangka panjang. Teori basis ekonomi menyatakan bahwa faktor utama yang menentukan pertumbuhan ekonomi daerah adalah adanya permintaan barang dan jasa dari luar daerah tersebut, sehingga sumberdaya lokal akan dapat menghasilkan kekayaan daerah sekaligus dapat menciptakan peluang kerja di daerah. Hal ini berarti bahwa sumberdaya lokal baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia merupakan pemegang kunci yang sangat strategis dalam perekonomian suatu daerah. Sumberdaya lokal yang merupakan potensi ekonomi harus dapat dikembangkan secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Peningkatan ekonomi pada Sri Kussujaniatun, 2017 dilihat dari dimensi pasar, jaringan usaha, dan sumber dana.

a. Pasar

Prinsip dasar dari proses pemasaran menurut Kotler (2010) yang utama adalah bagaimana kita dapat

memahami keinginan dan kebutuhan dari konsumen. Orientasi pasar pada penelitian ini dilihat dari faktor saluran distribusi, ekspor melalui distributor, dan jumlah buyer. Kotler (2010) menyatakan bahwa saluran distribusi suatu barang adalah keseluruhan kegiatan atau fungsi untuk memindahkan produk disertai dengan hak pemilikinya dari produsen ke konsumen akhir atau pemakai industri. Distribusi memperlihatkan berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjadikan produk atau jasa diperoleh dan tersedia bagi target market (Sukotjo dan Radix, 2010). Distribusi terjadi di antara tahapan dari supply chain. Aliran bahan baku yang diperlukan berpindah dari supplier menuju suatu perusahaan pembuat produk dan perusahaan tersebut akan memindahkan barang jadi yang dihasilkan ke tangan konsumen. Jaringan distribusi yang tepat dapat digunakan untuk mencapai berbagai macam tujuan dari supply chain, mulai dari biaya yang rendah sampai respon yang tinggi terhadap permintaan dari pelanggan (Chopra dan Peter, 2010).

Ekspor adalah seluruh benda dan jasa yang dijual ke negara lain ditambah dengan jasa-jasa yang

diselenggarakan ke negara tersebut berupa pengangkutan, permodalan, dan hal-hal lainnya yang menunjang ekspor tersebut (Lestari, 2009). Sebenarnya peluang untuk mengembangkan UKM yang akan memasuki pasar ekspor masih sangat memiliki prospek dan memiliki potensi yang cukup besar di masa mendatang. Hal ini terutama bila dilihat dari produk unggulan UKM yang selama ini dikenal sebagai produk ekspor nonmigas dari negara kita antara lain produk pertanian, perkebunan, perikanan, tekstil dan garmen, furniture, produk industri pengolahan, dan barang seni/kerajinan yang kesemuanya merupakan produk berteknologi sederhana.

Konsumen yang menjadi target dan memiliki daya beli harus ditentukan terlebih dahulu. Menurut Deswindi (2007) perilaku konsumen menyangkut suatu proses keputusan sebelum pembelian serta tindakan dalam memperoleh, memakai, mengkonsumsi, dan menghabiskan produk. Memahami perilaku konsumen meliputi perilaku yang dapat diamati seperti jumlah yang dibelanjakan, kapan, dengan siapa, oleh siapa, dan bagaimana barang yang sudah dibeli dikonsumsi.

b. Jaringan Usaha

Jaringan usaha dilihat dari kemampuan kerjasama dengan pihak lain. Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara kedua belah pihak manusia untuk tujuan bersama dan mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Oleh karena itu dibutuhkan kerjasama dalam menjalankan kehidupan (Surminah, 2013). Menurut Kismantoroedji, dkk (2016) industri kecil perlu melakukan koordinasi dengan jejaring ke belakang, untuk kontinuitas produksi dan pengembangan teknologi tepat guna untuk penghalus produk secara manual dan semi mekanis serta peningkatan keterampilan, dan penguatan modal, di samping jejaring ke depan, yaitu membuka akses pasar dengan meluaskan saluran pemasaran, promosi, membuka *outlet* dan inovasi produk, dan dibentuk jalinan kerjasama dalam bentuk kelompok atau subkontrak. Changes in the enterprises' approach to cooperation can be observed over the last few years – the scope and types of cooperation forms are becoming more numerous, and one of the key success factors is economic effects resulting from integration of companies (Tomaszuk, 2017).

c. Sumber Dana

Perbankan sebagai sumber dana dari pihak luar. Salah satu pelayanan kredit yang diberikan bank kepada nasabahnya yaitu kredit modal kerja. Pengertian kredit modal kerja menurut Dendawijaya (2001) adalah kredit yang diberikan bank kepada nasabah (debitur) untuk memenuhi kebutuhan modal kerja debitur. Prinsip dari modal kerja ini adalah penggunaan modal yang akan habis dalam satu siklus usaha yaitu dimulai dari perolehan uang tunai dari kredit bank kemudian digunakan untuk membeli barang dagangan atau bahan-bahan baku kemudian diproses menjadi barang jadi lalu dijual baik secara tunai atau kredit selanjutnya memperoleh uang tunai kembali. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan dana yang cukup untuk menjamin kelangsungan operasinya tersebut. Pada penelitian ini sumber dana dari pihak perbankan dilihat dari kemudahan memperoleh dana, jumlah pinjaman dana, besarnya bunga pinjaman. Modal sendiri menurut Mardiyatmo (2008) adalah modal yang diperoleh dari pemilik usaha itu sendiri. Modal sendiri terdiri dari tabungan, sumbangan, hibah, saudara, dan

lain sebagainya. Pentingnya membuat perencanaan usaha dan membuat perhitungan rugi laba, agar modal sendiri ini berlebih, tidak mengalami kekurangan.

BAB 5
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENAMBANG
MINYAK TRADISIONAL SUMUR TUA
DI WONOCOLO, BOJONEGORO

5.1 Potensi Pengembangan Wilayah

Berdasarkan karakter geografi, sebaran penggunaan lahan dan potensi sumber daya alam yang ada di Kabupaten Bojonegoro dapat diidentifikasi potensi-potensi yang dapat dikembangkan di wilayah Kabupaten Bojonegoro. Kabupaten Bojonegoro memiliki kekayaan alam dan budaya yang luar biasa. Kecamatan Margomulyo merupakan salah satu dari 28 kecamatan di Bojonegoro, dengan luas daerah 13.968 Ha (RPJMD, 2013).

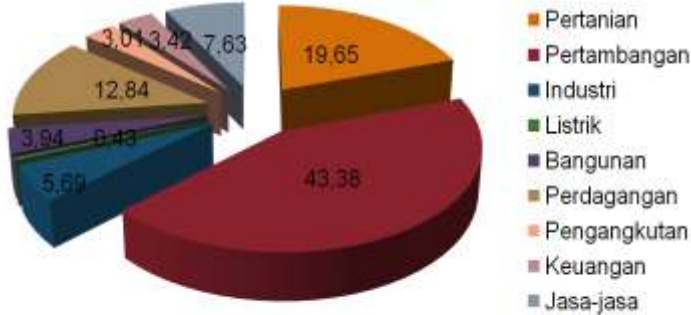
Di dalam Perda Kabupaten Bojonegoro No. 26 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Bojonegoro Tahun 2012-2032, rencana pola ruang di Kabupaten Bojonegoro dibedakan menjadi kawasan lindung dan kawasan budidaya. Kawasan lindung adalah wilayah yang harus dilindungi dan memiliki fungsi perlindungan dapat dipertahankan guna menghindari berbagai efek negatif yang mungkin

muncul. Sedangkan kawasan budidaya adalah kawasan yang ditetapkan dengan fungsi utama untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumber daya manusia, dan sumber daya buatan.

Potensi pengembangan wilayah di Kabupaten Bojonegoro diarahkan pada kawasan budidaya yang telah ditetapkan di dalam RTRW Kabupaten Bojonegoro. Kawasan budidaya yang dimaksud antara lain adalah kawasan hutan produksi, hutan rakyat, pertanian, perikanan, pertambangan, industri dan pariwisata,. Beberapa potensi pengembangan wilayah berdasarkan kawasan budidaya tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Gambar 5.1

Potensi Pengembangan Wilayah Berdasarkan Kawasan Budidaya



Sumber : Syahyuti (2006).

Salah satu misi RPJMD Kabupaten Bojonegoro adalah :

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas, seimbang, dan berkelanjutan berbasis ekonomi kerakyatan dan keunggulan daerah
2. Mewujudkan kualitas lingkungan hidup yang bersih dan nyaman

Taget capaian indikator kinerja utama RPJMD Bojonegoro antara lain :

- 6 Pertumbuhan ekonomi migas tahun 2014-2018 : 8-10%

7 Pertumbuhan ekonomi nonmigas tahun 2014-2018 :
7,6-8,3%

Pentingnya pemberdayaan ini karena diharapkan masyarakat Wonocolo dengan mengetahui dan menyadari bahwa di daerahnya terdapat banyak potensi terutama dari sisi pemanfaatan minyak tradisional, maka perlu mengkaji lebih lanjut mengenai aspek peningkatan sosial dan peningkatan ekonomi dalam mempengaruhi perilaku kewirausahaan penambang. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Sri Kussujaniatun (Maret, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung peningkatan sosial terhadap perilaku kewirausahaan, terdapat pengaruh langsung peningkatan ekonomi terhadap perilaku kewirausahaan, dan pengaruh langsung peningkatan ekonomi terhadap peningkatan social. Peningkatan ekonomi memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap perilaku kewirausahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pentingnya perilaku kewirausahaan yang harus dipahami penambang, untuk dapat meningkatkan social dan ekonomi mereka

a. Potensi Hutan Bojonegoro

Potensi hutan terdiri dari hutan negara/perhutani dan hutan rakyat. Kabupaten Bojonegoro memiliki potensi wilayah hutan yang cukup besar. Terdapat dua kriteria yang membagi sumber daya alam hutan di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini dibedakan berdasarkan atas status pengelolaan dan wewenang yang dimiliki dalam hutan tersebut. Oleh karena hal tersebut maka di Kabupaten Bojonegoro terdapat hutan Negara yang dibawah wewenang perhutani melalui tiap SPH (Satuan Pemangkuan Hutan) dan KPH (Kawasan Pemangkuan Hutan) dan hutan rakyat yang dikelola oleh rakyat setempat.

b. Potensi Pertanian Bojonegoro

Pertanian hingga saat ini merupakan sektor utama yang membentuk pola hidup masyarakat di Kabupaten Bojonegoro, baik secara ekonomi, sosial dan budaya. Walaupun pertumbuhan sektor Kabupaten Bojonegoro memiliki kondisi iklim, lahan dan sumber daya alam yang sangat mendukung pengembangan usaha jenis komoditas pertanian terutama pertanian tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan kehutanan. Penyumbang

PDRB terbesar non migas, dengan kondisi iklim, lahan dan sumber daya alam yang sangat mendukung pengembangan usaha jenis komoditas pertanian terutama pertanian tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan kehutanan.

Tabel 5.1
Perkembangan Jumlah Penduduk
Berdasarkan Latar Belakang Mata Pencaharian Kabupaten
Bojonegoro Tahun 2008 – 2012

| No | Uraian | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | % |
|----|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|
| 1 | Pertanian | 315.324 | 318.411 | 334.526 | 339.930 | 319.556 | 43,66 |
| 2 | Buruh | 79.340 | 82.170 | 92.815 | 102.055 | 108.442 | 14,81 |
| 3 | Perdagangan | 107.324 | 117.216 | 123.401 | 135.605 | 134.923 | 18,43 |
| 4 | Industri | 59.522 | 60.900 | 63.450 | 73.417 | 75.021 | 10,24 |
| 5 | Jasa | 73.390 | 74.116 | 75.321 | 80.942 | 81.449 | 11,12 |
| 6 | Peg.Neg/ABRI /Pensiunan | 11.713 | 12.600 | 13.028 | 13.028 | 12.522 | 1,71 |
| 7 | Tenaga kerja Musiman | - | - | - | - | - | 100,0 0 |

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial
Kab.Bojonegoro*

5.5 Potensi Pertambangan Desa Wonocolo

Potensi pertambangan yang dimiliki Kabupaten Bojonegoro terdiri dari potensi tambang galian C (Batu Gamping, Fosfat, Bentonit, Gypsum, Lempung, Onyx,

serta Bahan Galian lainnya seperti Batu Gunung, Pasir dan Tanah Urug) dan potensi tambang migas (minyak bumi dan gas alam). Potensi migas di wilayah Kabupaten Bojonegoro cukup besar. Perkiraan cadangan minyak di Kabupaten Bojonegoro mencapai 600 juta – 1,4 milyar barel dan cadangan gas sekitar 1,7 – 2 triliun kaki kubik. Migas Bojonegoro diperkirakan mampu menyumbang 20% produksi nasional.

Potensi migas di wilayah Kabupaten Bojonegoro cukup besar. Perkiraan cadangan minyak di Kabupaten Bojonegoro mencapai 600 juta – 1,4 milyar barel dan cadangan gas sekitar 1,7 – 2 triliun kaki kubik. Angka tersebut merupakan jumlah perkiraan terbesar di Indonesia yang berada di blok cepu yang dieksploitasi oleh Exxon Mobil. Selain itu terdapat JOBPPEJ (Petrochina – Pertamina) yang mengelola lapangan Sukowati dengan produksi rata-rata 3 juta barel/tahun. Juga terdapat lapangan Tiung biru yang masih dalam tahap eksplorasi oleh Pertamina EP dengan potensi gas yang diduga cukup besar dan mampu memberikan tambahan produksi gas 250 juta kaki kubik per hari. Dengan potensi migas yang cukup besar tersebut maka

diperkirakan mampu menyumbang 20 % produksi nasional.

Kawasan Blok Cepu dan Blok Sukowati secara administratif berada di Kecamatan Ngasem, Kecamatan Kedewan dan Kecamatan Gayam.

Selain tambang minyak yang dikelola secara mekanis oleh perusahaan besar juga terdapat penambangan tradisional yang dikelola oleh masyarakat dengan peralatan sederhana untuk pengambilan minyak di sumur-sumur minyak yang ada.

5.6 Potensi Wisata Desa Wonocolo

Pariwisata adalah aktivitas yang sangat kompleks (Fadahunsi, 2011; Bunruamkaew & Murayama, 2012). Sehingga memerlukan penanganan yang serius. Dalam menghadapi persaingan bisnis pariwisata tentu saja diperlukan kreativitas dan inovatif. Sebuah industri pariwisata dapat dikembangkan melalui beberapa cara diantaranya melalui potensi daerah. Di Indonesia pengembangan pariwisata telah dimulai dengan memanfaatkan potensi daerah dan menjadi industri wisata daerah. Beberapa penelitian terdahulu yang

pernah dilakukan tentang pengembangan wisata oleh Vitasurya (2015) tentang kebijakan lokal untuk pembangunan berkelanjutan pada desa wisata di Kalibiru dan Desa Lopati, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Gomez, *et al.* (2015) tentang pemetaan prioritas pada tujuan wisata wine dengan pendekatan empiris di lima bagian penghasil wine di Spanyol, dan Sesotyaningtyas & Manaf, 2015 tentang analisi pembangunan desa wisata berkelanjutan di Desa Kutoharjo, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Sebuah restrukturisasi dalam industri pariwisata dapat menghadirkan peluang untuk pengembangan dari pilihan baru (Gomez, *et al.*, 2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan Sri Kussujaniatun (2016) adalah pemetaan potensi wisata yang berkaitan dengan akar kayu jati yang dilakukan di Kecamatan Margomulyo, Kabupaten Bojonegoro. Pemetaan pariwisata berdasarkan akar kayu jati memberikan peluang yang sangat bagus untuk meningkatkan devisa. Disamping itu pengembangan akar kayu jati ini akan meningkatkan penghasilan dan pendapatan masyarakat (Sri Kussujaniatun,2016). Juga dapat melibatkan kaum perempuan dapat meningkatkan pemberdayaan

perempuan, sehingga dapat mendukung peningkatan ekonomi keluarga. Penelitian tentang pemberdayaan perempuan tersebut pernah dilakukan oleh Kussujaniatun (2014). Pengembangan pariwisata yang berkelanjutan dapat dilihat dari tiga aspek penting yakni lingkungan, sosial, dan ekonomi (Fennell, 2003 ; Baker, 2006; Mowforth & Munt, 2007; Risteski *et al.*, 2012; Sesotyaningsih&Manaf, 2015).

Bojonegoro adalah daerah pertama di Indonesia bahkan dimana tambang minyak / sumur tua perlu dikelola sebagai potensi destinasi wisata edukasi. Penambangan minyak secara tradisional ini banyak dilakukan oleh warga di Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan dan Warga desa di sekitarnya. Para warga menambang minyak di titik-titik sumur minyak peninggalan Belanda. Dengan berbekal peta lama yang memuat denah dengan lokasi titik-titik sumur minyaknya, warga dengan bekerja secara berkelompok dan bersama-sama kemudian mencari, menggali dan menambang sumur minyak itu. Ada sekitar seratusan lebih sumur minyak yang terdapat di daerah Wonocolo ini. Bentuk penambangan sumur itu sangat khas dengan

adanya tonggak-tonggak kayu yang kokoh, Warna Merah dari nyala api pada tungku pembakaran dengan asap hitamnya yang membumbung tinggi. Proses, pengolahan dan peralatan penambangan minyak itu juga dilakukan dengan sangat sederhana. Dengan menggunakan tenaga mesin dari kendaraan truk yang sudah uzur, minyak mentah yang disebut lantung dan berwarna coklat pekat itu ditimba dengan menggunakan sling baja dan timba besi yang disebut dengan Timbel. Timbel itu berbentuk seperti peluru dengan panjang sekitar 3 meter yang dilengkapi dengan katup di bagian pucuknya. Ketika timbel terangkat ke permukaan tanah, petugas yang berjaga di sekitar sumur kemudian menggulingkan timbel itu untuk mengalirkan Lantung ke Bak penampungan. Di pertambangan tradisional di Wonocolo, Kecamatan Kedewan dan sekitarnya di Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur terdapat KUD yang didirikan sebagai penghubung antara masyarakat dengan pemerintah yaitu sebagai kepanjangan tangan Pertamina untuk menampung dan membeli hasil tambang berupa minyak mentah (crude oil). KUD juga bertugas

memperhatikan faktor keamanan, kesehatan, peningkatan SDM dan kualitas peralatan penambangan.

Keberadaan KUD sebagai penghubung, penampung dan pembeli hasil tambang tradisional (kepanjangan tangan Pertamina) adalah sangat penting dari segi aturan perundang-undangan untuk menjaga agar tambang tradisional tetap dalam koridor legal. Dan BUMD dengan peran yang tepat adalah sebagai pengiring/pembina berjalan dan berkembangnya tambang minyak tradisional terutama faktor keamanan, kesehatan dan kualitas peralatan penambangan (pembuatan mini refinery). Kemudian untuk selanjutnya menjadikan area pertambangan tradisional sebagai andalan daerah dari segi wisata industri. Dalam perkembangan berlangsungnya pertambangan tradisional, para pemilik tambang mulai berfikir untuk mendapatkan untung yang lebih besar dengan menjual hasil tambang langsung kepada konsumen tanpa melalui KUD. Para pemilik tambang tradisional sekarang ini sudah mampu menyuling minyak mentah menjadi minyak tanah dan solar walau dengan tempat refinery ala kadarnya.

Kemudian untuk faktor keamanan, kesehatan dan peningkatan kualitas peralatan penambangan yang memerlukan perhatian lebih dan khusus, adalah sebagai berikut: Dari segi keamanan yaitu keamanan tempat, peralatan dan pengangkutan. Sebagian besar tempat penambangan berwarna hitam karena oli dan licin serta sering terlihat tidak tertata rapi, kemudian peralatan yang digunakan juga rawan sekali terjadi kesalahan kalau tidak berhati-hati. Wadah dan tempat penyulingan pun harus dibuat dengan unsur keamanan, kesehatan dan kerapian (yang berkualitas baik), dimana seringkali hanya terbuat dari tong yang kurang hemat akan terbuangnya hasil tambang walau sedikit. Keamanan pengangkutan yang harus diperbaiki dan difikirkan lagi (seperti dijelaskan di paragraf ketiga) adalah mengenai sepeda motor angkut yang terlihat kelebihan muatan sampai tidak bisa melihat kebelakang menggunakan kaca spion yang mengurangi unsur keamanan berkendara. Dari faktor kesehatan, warna kehitaman karena oli akan sangat berpengaruh pada kesehatan kulit pekerja tambang. Faktor kebersihan tempat dan peralatan jika diperhatikan secara serius nantinya ketika menjadi wisata industri akan nampak

higienis dan menarik. Faktor ini memerlukan pembersihan tempat dan peralatan secara berkala serta pakaian khusus pekerja tambang.

Dari segi kualitas peralatan, nampak sekali peralatan yang digunakan kebanyakan kurang berkualitas. Dimana peralatan diesel nampak sekali hasil rakitan sendiri yang sangat kurang dari segi ketahanan dan keamanan, apa lagi jika nantinya menjadi wisata industri. Kebersihan alat dan munculnya perasaan aman bagi pengunjung ketika melihat juga merupakan suatu keunggulan.

Potensi minyak dan gas bumi merupakan sumber daya alam yang tidak terbarukan sehingga semakin hari minyak Wonocolo yang selama ini dikelola secara tradisional oleh masyarakat nantinya akan menurun dan habis karena sudah dieksploitasi selama bertahun-tahun maka perlu suatu upaya bagaimana masyarakat atau warga disekitar tempat produksi tersebut masih dapat hidup dan maju berkembang dengan potensi yang ada dari alam, dengan mengubah strategi dan mengembangkan usaha yang salah satunya menjadi obyek wisata yang potensial berupa proses pengelolaan

produksi Sumur minyak secara tradisional. Wonocolo memiliki potensi dan sumber daya alam berupa minyak dan gas terutama sumur-sumur tua yang dikelola oleh masyarakat untuk dikembangkan menjadi obyek wisata yang menarik. Sebagian sumber daya alam tersebut dapat dimanfaatkan dan dikembangkan menjadi obyek wisata yang menarik.

Daya tarik utama wisatawan yang berkunjung ke Wonocolo selain sumur tua adalah mengetahui tentang sejarah perminyakan Indonesia dan kekayaan budaya lokal, serta keunikan sebagai ciri khas destinasi wisata, maka dari itu potensi yang menarik itu perlu dikembangkan seoptimal mungkin. Aneka obyek yang memiliki daya tarik wisata mencakup berbagai jenis fenomena alam atau Geowisata dan budaya lokal yang dihasilkan oleh manusia akan dikemas secara khusus. Dalam rangka pengembangan obyek wisata, Kabupaten Bojonegoro berupaya menciptakan obyek Geowisata yang dikemas secara menarik dan mempesona dalam bentuk Geoheritage. Program paket wisata Geoheritage telah dirintis mulai sejak tahun 2016 oleh Dinas ESDM Kabupaten Bojonegoro (sekarang Bagian Sumber Daya

Alam-SDA). Secara umum, Geowisata adalah suatu jenis wisata yang menitikberatkan pada tujuan wisata alam bagi wisatawan yang dikemas secara khusus. Maka untuk menuju obyek Geowisata yang potensial harus dilihat dari segala aspek, baik itu, masyarakat, alam lingkungan, pemerintah daerah, peraturan-peraturan, pihak-pihak yang berkepentingan, kemampuan sumber daya manusia, serta segala sesuatunya saling memberi dukungan demi tercapainya tujuan tersebut. Dengan mengenal berbagai kegiatan dan obyek wisata, termasuk sarana prasarana guna mendukung kelancaran dan mengenalkan tempat wisata yang baru ini akan menambah cakrawala pandang bagi masyarakat yang nantinya akan menekuni usaha yang potensial dalam bidang pariwisata.

Peran PT Pertamina dan Pemerintah Kabupaten Sejak diijinkan mengelola sumur minyak Wonocolo oleh Pertamina selaku pemilik wilayah kerja, warga yang menambang diwajibkan menyeter hasil mereka ke Pertamina. Solar dan minyak tanah merupakan produk yang dihasilkan warga dari pengelolaan sumur Wonocolo. Pertamina tidak mengeluarkan anggaran untuk pengelolaan sumur, tapi pengelolaan sumur itu

dikelola oleh masyarakat sendiri. Untuk satu kelompok itu ada yang 10 orang, ada yang 30 orang, terus hasilnya dari per-minggu itu dibagi anggota kelompoknya, minimnya pendapatan juga dipengaruhi oleh tingginya biaya produksi dan peralatan penambangan, serta pembagian hasil bagi para pekerja, membuat perekonomian masyarakat penambang semakin sulit. Dengan penurunan produksi dan penurunan harga, akhirnya dampak ekonomi masyarakat ikut turun. Makanya Pertamina bersama Pemerintah Kabupaten Bojonegoro ini mengalihkan supaya masyarakat ini tidak hanya tergantung pada minyak. Perbukitan di Desa Wonocolo saat ini mulai berbenah menjadi tempat wisata baru, berupa Wahana Wisata Migas Wonocolo. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro, akan menjadikan kawasan pengeboran minyak Wonocolo sebagai destinasi wisata sebagai alternatif pilihan bagi warga untuk mencari pendapatan, meski aktivitas menambang minyak masih tetap dijalankan oleh penambang.

5.7 Potensi Ekonomi Desa Wonocolo

Penambang minyak tradisional sumur tua adalah manusia yang bertindak secara ekonomi, yang di dalam ruang gerak individunya sendiri melakukan tindakan usaha yang sesuai dengan alokasinya. Hal ini terlihat dalam pemanfaatan peluang oleh penambang minyak tradisional sumur tua dalam mengalokasikan sumberdaya.

Masalah perilaku penambang minyak tradisional sumur tua dalam pengambilan keputusan dan pilihan dalam penerapan teknologi, kuantitas, dan kualitas hasil produksi serta organisasinya sangat ditentukan oleh pengetahuan, pengalaman, dan pendidikan untuk melakukan proses adaptasi penambang minyak tradisional sumur tua dalam menghadapi perubahan keadaan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang sebenarnya.

Pendapatan hasil penambang naik turun, semakin menipisnya volume minyak yang dihasilkan yakni per hari rata-rata 200-400 barel minyak mentah, menjadi salah satu penyebab turunnya pendapatan warga. kadang-kadang bisa naik turun, kadang-kadang bisa melebihi

target, produksi tambang minyak sumur tua paling minimal 10-12 bul satu minggu, sedangkan satu hari kadang-kadang dua drum. Satu minggu tidak pasti, kadang bisa lebih satu juta-lah, namun juga bisa 800 ribu. Sejak diijinkan mengelola sumur minyak Wonocolo oleh Pertamina selaku pemilik wilayah kerja, warga yang menambang diwajibkan menyetor hasil mereka ke Pertamina. Solar dan minyak tanah merupakan produk yang dihasilkan warga dari pengelolaan sumur Wonocolo. Minimnya pendapatan juga dipengaruhi oleh tingginya biaya produksi dan peralatan penambangan, serta pembagian hasil bagi para pekerja. Hasil minyak ini dikirim ke Pertamina. Pertamina memang tidak mengeluarkan anggaran untuk pengelolaan sumur, tapi pengelolaan sumur itu dikelola oleh masyarakat sendiri, satu kelompok terdiri 10 orang, ada yang 30 orang penambang, kemudian hasilnya dari per-minggu itu dibagi anggota kelompok. Dengan kondisi penurunan produksi, penurunan harga, akhirnya dampak ekonomi masyarakat akhirnya ikut turun. Makanya Pertamina bersama Pemerintah Kabupaten Bojonegoro ini mengalihkan supaya masyarakat ini tidak hanya

tergantung pada minyaknamun dialihkan ke wisata edukasi tambang minyak tradisional sumur tua di Wonocolo. lanjutnya.

Perbukitan di Desa Wonocolo saat ini mulai berbenah menjadi tempat wisata baru, berupa Wahana Wisata Migas Wonocolo. Staf Pariwisata, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro, dijadikannya kawasan pengeboran minyak Wonocolo sebagai destinasi wisata merupakan alternatif pilihan bagi warga untuk mencari pendapatan, meski aktivitas menambang minyak masih tetap dijalankan oleh penambang.

Sekitar 700 sumur tua di area penambangan migas Wonocolo dimanfaatkan warga sejak ditinggalkan Belanda. Area yang sekarang lebih dikenal dengan nama Teksas Wonocolo tersebut mirip area pertambangan migas di Texas Amerika Serikat. Diharapkan wisata edukasi nantinya tidak pernah mati sedngkan debit minyak cenderung semakin lama pada saatnya nanti akan habis, maka wisata edukasi tersebut sangat potensial dilakukan, sehingga potensi dan kekayaan alam yang dimiliki Bojonegoro merupakan modal besar untuk

membangun daerah. Keunikan formasi minyak di Bojonegoro yang merupakan satu-satunya di dunia, harus dapat dimanfaatkan baik melalui eksploitasi migas maupun pariwisata geologi.

Pelaku penambang latar belakang pendidikan ada yang tidak tamat Sekoah Dasar, ada yang tamat Sekolah Dasar, sampai dengan ada yang tamat pendidikan sekolah menengah atas. Relatif rendahnya latar belakang pendidikan formal ini perlu diimbangi dengan Pendidikan informal bagi pelaku penambang seperti pelatihan,, hal ini merupakan suatu masukan pengetahuan yang berguna untuk memperluas wawasan berpikir, sehingga memudahkan dalam memahami berbagai perubahan keadaan lingkungan secara luas baik lingkungan nonfisik (lingkungan sosial, lingkungan budaya, lingkungan pasar, maupun lingkungan konsumen yang semuanya berkaitan dengan kegiatan penambang minyak tradisional sumur tua serta dinamika kehidupan masyarakat setempat.

Kemampuan beradaptasi seseorang dituntut untuk mengembangkan perilaku yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melakukan antisipasi

lingkungannya. Dengan demikian adaptasi merupakan suatu realitas yang lahir dari proses hubungan manusia dalam memenuhi kebutuhan demi tindakan penambang minyak tradisional sumur tua yang mencari keuntungan. Dari seluruh uraian itu, dapat diartikan bahwa pengalaman, pengetahuan, dan pendidikan yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan sumberdaya yang dimilikinya, sebagaimana dikatakan McClelland (1997: 31) bahwa pada diri seseorang terdapat kebutuhan atau dorongan untuk berprestasi dan sebagai hasil dari pengamatan yang telah dilakukan, pengetahuan dan pendidikan yang diperoleh sehingga berpengaruh terhadap tindakannya.

Berdasarkan Potensi yang ada khususnya di desa Wonocolo Kecamatan Kadewan bagi masyarakat penambang minyak tradisional sumur tua, maka perlu dilakukan :

1. Pelatihan kewirausahaan

Hal ini perlu dilakukan selain tetap mendapatkan hasil produksi tambang minyak tradisional sumur tua, dengan pelatihan kewirausahaan diharapkan para penambang

minyak tradisional sumur tua juga dapat menjadi wirausaha sebagai pelaku wisata dalam rangka mendukung rencana pemerintah dengan menjadikan destinasi wisata edukasi tambang minyak sumur tua di Wonocolo.

2. Pelatihan K3

Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat penambang minyak tradisional sumur tua mengenai kesehatan, keselamatan kerja, yang selama ini dirasa kurang dalam mengimplementasikan K3. Sehingga diharapkan setelah mendapatkan pelatihan K3, para penambang minyak tradisional sumur tua dapat meningkatkan aspek kesehatan, keselamatan kerja dan dapat mengelola lingkungan yang bersih, sehat serta dapat menjaga lingkungan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani, 2004, *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Chopra, Sunil dan Peter Meindl. 2010. *Supply chain management: Strategy, planning, and operations*. New Jersey: Prentice Hall
- Delivery, 2004a, Pemberdayaan Masyarakat, http://www.deliveri.org/guidelines/policy/pg_3/pg_3_su_mmaryi.htm
- Dendawijaya, Lukman. 2001. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Fadahusni, J.T. *Application of Geographical Information System (GIS) Technology to Tourism Management in Ile-Ife, Osun State, Nogeria*. Pac. J. Sci. Technol. 2011,2(13),274-283.
- Fennell, D. A. (2003). *Ecotourism: an introduction*. London and New York: Routledge.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Skripsi Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia
- Gomez, Mar, et al., (2015). *Priority Maps at Wine Tourism Destinations: An empirical approach in Five Spanish Wine Regions*. Journalof Destination Marketing & Management 4 (2015), 258-267

- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE – UGM, Yogyakarta.
- Johnson, Doyle Paul. 1986. *Sociology Theory : Classical Founders and Contemporary Perspective*. John Wiley & Sons, Inc., New York
- Kartasasmita, Ginanjar, 1996. *Pembangunan Untuk Rakyat : Memadukan Pertumbuhan Dan Pemerataan* . Jakarta: PT Pustaka Cidesindo
- Kotler, Philip, dkk., (2010). *Marketing 3.0*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kreitner , Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Kusnadi. 2001. *Fishermen: Adaptation Strategies and Social Networking (Nelayan : Strategi Adaptasi dan Jaringan Sosial)*. Bandung, Humaniora Utama Press.
- Kussujaniatun, Sri. 2009. *Analisis Strategi membangun Loyalitas konsumen melalui Differensiasi produk. (Survai pada pengguna sepeda motor “Yamaha Mio” di Kab Sleman)* Seminar Nasional V Call for Paper UTY. ISBN: 978-979-1334-25-9, 18 juli 2009.
- Kussujaniatun, Sri. 2014. *Pengentasan Kemiskinan: Motivasi dan Budaya perempuan dalam mekanisme Pemberdayaan Perempuan berbasis Pendekatan potensi di Kecamatan Berbah Sleman. Seminar Nasional,Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran”* Jogjakarta. Proceeding SINAU 3, 2014.
- Kussujaniatun, Sri, dkk. 2016. *Pengelolaan Potensi Wilayah (Margomulyo, Bojonegoro, Jawa Timur)*. LPPM UPNVY PRESS. Yogyakarta.

- Lestari, Dwi Adisty. 2009. *Analisis Permintaan Ekspor Non Migas Indonesia ke Amerika Serikat Periode 1990-2007*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mardiyatmo. 2008. Kewirausahaan. Penerbit Yudisthira, jakarta.
- McClelland, David C. 1997. *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company, Inc, Princeton, New Jersey.
- Mowforth, M., & Munt, I. (2007). *Tourism and Sustainability*. Great Britain: Taylor and Francis Books, Inc
- Mubarak, Zaki. 2010. Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat Ditinjau Dari Proses Pengembangan Kapasitas Pada Kegiatan PNPM Mandiri Perkotaan Di Desa Sastrodirjan Kabupaten Pekalongan.. Tesis Program Pascasarjana Magister Teknik Pembangunan Wilayah Dan Kota Universitas Diponegoro, Semarang
Narkoba (Pusat Promkes, 2005).
- Nahdia Naumi Rizha dan Agus Trilaksana. 2015. *Pertambangan Minyak Tradisional Di Desa Wonocolo, Kecamatan Kedewan, Kabupaten Bojonegoro Tahun 1970-1987*, Avatara, e-Journal Pendidikan Sejarah
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta.
- Nurmalitasari Yuniar. 2011. *Potret Kemiskinan Masyarakat Penambang Minyak Tradisional (Studi Kasus di Desa Wonocolo, Kecamatan*

Kedewan, Kabupaten Bojonegoro), Skripsi. Jurusan Pendidikan Sejarah, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta

Nur, M. Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 September, ISSN 230-1174. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/viewFile>. Diakses tanggal 3 Maret 2015. Hal. 739 – 749.

Portal Resmi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Bojonegoro. 2014. Pemkab Bojonegoro Siap Kembangkan BUMDES. <http://dinpmd.bojonegorokab.go.id/index.php/berita/baca/3.12.Mei.2017>

Prijono & Pranarka (1996: 77) menyatakan bahwa: pemberdayaan mengandung dua arti. Pengertian yang pertama adalah *to give power or authority*, pengertian kedua *to give ability to or enable*

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bojonegoro Tahun 2011-2018.

Rivai, Veithzal. dan Jauni Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks

- Sesotyaningtyas, Mega & Manaf, Asnawi. (2015). *Analysis of Sustainable Tourism Village Development at Kutoharjo Village, Kendal Regency of Central Java*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 184, 273-280
- Siddiqoh, Elha Ayu Alinda, 2015. *Konflik Masyarakat Penambang Minyak Mentah*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia
- Soekanto, Soerjono. 2003. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sukotjo, Hendri & Radix, Sumanto. 2010. *Analisa Marketing Mix-7P (Produk, Price, Promotion, Place, Partisipant, Process, dan Physical Evidence) terhadap Keputusan Pembelian Produk Klinik Kecantikan Teta di Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Surminah, Iin. 2013. *Pola Kerjasama Lembaga Litbang Dengan Pengguna Dalam Manajemen Litbang (Kasus Balai Penelitian Tanamann Pemanis dan Serat)*. *Jurnal Bina Praja*. Volume 5 Nomor 2 Edisi Juni 2013: 101-112. Jakarta.
- Tomaszuk, Anna. 2017. *Importance of Technological Factors in the Creation of Cooperation*. *Procedia Engineering*. 182: 701-708.
- Vitasurya, Vicentia Reni. (2015). *Local Wisdom for Sustainable Development of Rural Tourism, Case on Kalibiru and Lopati Village, Province of Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 216, 97-108
- Wahyudi. 2008. *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin*. Pontianak: Alfabeta

- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika, Jakarta.
- Wahyudi, Bambang., 2012. *Gerakan Pemberdayaan Masyarakat Sebuah Tinjauan Konsep Dalam Upaya Menekan Penyalahgunaan*
- Widjajanti, K. Model Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Volume 12, Nomor 1, Juni 2011
- Zubaidi. Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik [Developing Community: Discourse and Practice]. Jakarta: Kencana. 2013

Bojonegoro memiliki kekayaan alam dan budaya yang luar biasa. Desa Wonocolo, Kec Kedewan merupakan salah satu dari 28 kecamatan di Bojonegoro. Terdapat potensi daerahnya terkait dengan penambang minyak tradisional sumur tua, perlu dilakukan pengembangan yang merupakan hal potensial yang dimanfaatkan oleh masyarakat selain memanfaatkan produksi tambang minyak tradisional juga perlu dikembangkan menjadi destinasi wisata edukasi mengenai penambang minyak tradisional sumur tua di desa Wonocolo. Perlu adanya pengembangan dalam meningkatkan nilai tambah sesuai potensi desa agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan ekonomi masyarakat Wonocolo,



Dra. Anis Siti Hartati, M.Si. Lahir di Klaten 3 april 1965. Ahli dalam Bidang Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi dan Manajemen Koperasi. Sebagai penulis Buku “*Peran Life Skills Dalam Peningkatan Self Efficiency, Self Esteem, Minat Hidup dan Peran perilaku (Perspektif Perilaku Individu)*”. S1 dari UPN “V” Yogyakarta, S2 di Universitas Padjadjaran Bandung.



Dra. Sri Kussujaniatun, Msi. Lahir di Yogyakarta, 5 Mei 1963. Ahli dalam Bidang Manajemen Pemasaran, Etika Bisnis, Bisnis Pengantar, dan Manajemen Pengantar. S1 dari UPN “V” Yogyakarta, S2 di Universitas Airlangga Surabaya.



Marita, S.E, M.Si, Ak, C.A. Lahir Lamongan, 21 Maret 1974. Ahli dalam bidang, Akuntansi Keuangan Menengah, Akuntansi Manajemen, Akuntansi Biaya, dan Akuntansi Sektor Publik. S1 dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan S2 di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

