

BUKU

POTENSI KONFLIK PENAMBANGAN MINYAK TRADISIONAL BOJONEGORO



Studi Kasus Penambangan
Minyak Tradisional
Desa Wonocolo
Kecamatan Kedewan

**Anis Siti Hartati
Marita**

KATA PENGANTAR

Puji 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 murah, 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 tiga bahasan pokok yaitu mengenai Profil Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan, tinjauan pustaka tentang Konflik serta Potensi Konflik 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	1
1.2 Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan	2
a. Letak Geografis	2
b. Letak Demografis	4
1.3 Deskripsi Daerah Penambangan	
a. Latar Belakang Penambangan Minyak Bumi Tradisional	7
b. Latar Belakang Masyarakat penambang Minyak Bumi Tradisional	8
Bab 2. Tinjauan Pustaka	
2.1 Pengertian Konflik	12
2.2 Pandangan Konflik	14
2.3 Sumber-sumber Konflik	16
2.4 Jenis-jenis Konflik	17
2.5 Manajemen Konflik	19
2.6 Fungsi Konflik	21
2.7 Sebab-sebab Timbulnya Konflik	21

2.8	Akibat-akibat Konflik	28
2.9	Manfaat Konflik	31
2.10	Indikator Konflik	33
Bab 3.	Potensi Konflik	35
3.1	Karakteristik Penambang	35
a.	Kelompok Penambang	38
b.	Waktu	39
c.	Kendala	
3.2	Pemetaan Konflik	
a.	Proses Pembukaan Sumur	40
b.	Penjualan Hasil Produksi	41
c.	Investor	42
d.	SK Mentamben No. 17.K/M.PE/88	43
e.	Pelestarian Lingkungan Hidup	43
f.	Kesehatan , Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3)	44
g.	Keputusan Permen No. 1 Tahun 2008	44
h.	Produktivitas yang rendah	45
	Daftar Pustaka	47

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).

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 (reneck) dapat dimanfaatkan sebagai bahan bakar untuk memasak minyak mentah.

Peta desa wonocolo kec kedewan



Gambar 1.1
Peta Desa Wonocolo Kecamatan Kedewan

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 1.2
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 1.2
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 bisung 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 1.3
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
<ol style="list-style-type: none">1. Konflik dapat dihindarkan.2. Konflik disebabkan oleh kesalahan- kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengolahan organisasi atau oleh pengacau.3. Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal.4. Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik.5. Pelaksanaan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik.	<ol style="list-style-type: none">1. Konflik tidak dapat dihindarkan.2. Konflik timbul karena banyak sebab.3. Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat.4. Tugas manajemen mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya5. Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat.

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 pelaksanaannya. Berbagai unit kerja dalam birokrasi organisasi berbeda formalitas strukturnya. Ada unit kerja yang berorientasi pada waktu penyelesaian tugas, pada hubungan dan 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

b. 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 keputusankeputusan 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 waga 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 ilegal, tetapi minyak yang dihasilkan relatif sedikit. Penjualan minyak secara ilegal tersebut juga sangat beresiko, karena kalau tertangkap bisa dicabut hak penambangannya.

c. Investor

Konflik di Desa Woncolo 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.
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. Pasalnya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Siddiqoh, Elha Ayu Alinda, 2015. *Konflik Masyarakat Penambang Minyak Mentah*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Skripsi Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia
- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF – UGM, Yogyakarta.
- Kreitner , Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- 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 Personalia: 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 Negri 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.
- 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
- 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.



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, S2di Universitas Padjadjaran Bandung.



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.

LPPM UPNVY

ISBN 978-602-5534-04-1



9 786025 534041