

ANALISIS KONFLIK PADA USAHA KECIL OBAT TRADISIONAL DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Tri Kusuma Wardani, Yuniariana Pertiwi

Program Studi D3 Farmasi, Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Al-Irsyad Cilacap

Email: kusumawardani140517@gmail.com

Abstrak

Konflik merupakan aspek yang tak terhindarkan dalam hubungan sosial manusia di berbagai organisasi. Oleh karena itu diperlukan manajemen konflik dalam setiap individu tak terkecuali untuk tenaga kefarmasian. Tenaga farmasian juga memerlukan keilmuan tentang manajemen konflik dalam lingkup kerjanya, termasuk di industri obat tradisional. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi fenomena konflik di bidang obat tradisional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan eksploratif pada partisipan yang merupakan pekerja UKOT (Usaha Kecil Obat Tradisional) di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY. Berdasarkan hasil penelitian terkait pandangan tentang konflik UKOT di Provinsi Jawa Tengah (71,43%) dan Provinsi DIY (62,50%) didominasi dengan pendapat bahwa pandangan tentang konflik sesuai dengan pandangan hubungan manusia (*the human relations view*). Berdasarkan faktor penyebab konflik UKOT di Provinsi Jawa Tengah (25,76%) dan di Provinsi DIY (35,14%) menyatakan karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi menjadi faktor penyebab konflik terbesar terbesar penyebab konflik. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu faktor terbesar penyebab konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY adalah karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi.

Kata kunci : Konflik, Usaha Kecil Obat Tradisional, Faktor

Abstract

Conflict is an inevitable aspect of human social relations in various organizations. Therefore, conflict management is needed in every individual, with no exception for pharmaceutical workers. Pharmaceutical workers also need knowledge about conflict management within their scope of work, including in the traditional medicine industry. This study was conducted to identify conflict phenomena in conventional medicine. This study uses a qualitative method with an explorative approach to participants who are workers of UKOT (Small Business Traditional Medicine) in Central Java Province and DIY province. Based on the results of research related to the views on conflict UKOT in Central Java province (71.43%) and DIY province (62.50%) are dominated by the opinion that the views on conflict are under the view of human relations (the human relations view). Based on the factors causing conflict UKOT in Central Java province (25.76%) and in DIY province (35.14%) stated that different characteristics or differences in personal values became the biggest cause of conflict. The study concludes

that the biggest factor causing conflict in UKOT in Central Java Province and DIY province are different characteristics or differences in personal values.

Keywords: conflict, Small Business traditional medicine, factor

Pendahuluan

Konflik dianggap sebagai aspek yang tak terhindarkan dalam hubungan sosial manusia di berbagai organisasi (Awalluddin & Maznorbalia, 2023). Secara etimologis, konflik berasal dari kata kerja Latin *configure*, yang berarti saling memukul. Menurut perspektif sosiologis, konflik diartikan sebagai proses sosial yang terjadi antara dua individu atau lebih, baik dalam kelompok maupun antar kelompok, di mana salah satu pihak berupaya menyingkirkan, melemahkan, atau menghancurkan pihak lain (Mahyuni et al., 2017). Peran paling signifikan skala manajemen konflik dalam kemampuannya untuk mendorong refleksi diri, kesadaran diri, dan diskusi yang berkaitan dengan gaya manajemen konflik seseorang (Austin et al., 2009). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian juga memerlukan keilmuan tentang manajemen konflik dalam lingkup kerjanya, termasuk di industri obat tradisional.

Irawati (2007) menyatakan bahwa berbagai perbedaan dalam organisasi dapat menimbulkan perselisihan dan konflik dalam organisasi, termasuk organisasi bisnis dalam bidang obat tradisional. Bisnis obat tradisional tidak lepas dari segala permasalahan, termasuk permasalahan konflik seperti konflik peran, ketidaksesuaian penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam struktur organisasinya, dan adanya perang harga (Winardi, 1994:174; Bell dan Hart, 2002; Anwar, 2015)

Berdasarkan penelitian Awalluddin dan Maznorbalia (2023), Industri Obat Tradisional (IOT) di Indonesia berjumlah lebih dari 1.200 dan didominasi oleh Usaha Kecil Obat Tradisional (UKOT) serta Usaha Mikro Obat Tradisional (UMOT) (Awalluddin & Maznorbalia, 2023; Irawati, 2007). Penelitian Suwarni et al. (2022) menyatakan bahwa dari 98 UKOT di Jawa Tengah yang telah memenuhi persyaratan CPOTB secara bertahap, terdapat 68 UKOT dengan rincian 63 masih pada tahap I, 5 telah memenuhi seluruh aspek, serta 19 UKOT yang belum memenuhi CPOTB. Data kuantitas industri obat tradisional di Jawa Tengah dan DIY menunjukkan bahwa UKOT merupakan jenis usaha yang dominan dibandingkan dengan IOT, UMOT, dan Industri Ekstrak Bahan Alam (IEBA). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti UKOT guna memperoleh gambaran konflik yang lebih komprehensif dalam lingkup industri obat tradisional di Jawa Tengah dan DIY.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan ketua GP Jamu Yogyakarta dan pelaku bisnis obat tradisional mengungkapkan bahwa konflik dalam UKOT sering terjadi. Konflik tersebut meliputi perselisihan dengan supplier bahan baku yang tidak sesuai regulasi, permasalahan SDM yang memicu konflik interpersonal dan ketidakadilan dalam kenaikan jabatan, serta konflik peran yang menyebabkan ketidaknyamanan kerja. Beberapa konflik bahkan berujung pada proses hukum. Selain itu, hasil analisis visual terhadap *Research gap* yang dilakukan dengan *Vosviewer* pada kata-kata yang digunakan oleh penulis dan Scopus. Data scopus diambil semua sejumlah

980 artikel dari tahun 1979-2023, menunjukkan bahwa penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab konflik masih belum banyak ditemukan, sehingga penting untuk dilakukan penelitian tentang faktor-faktor penyebab konflik khususnya terhadap UKOT.

Penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi fenomena konflik, jika dibiarkan akan semakin meruncing dan berpengaruh terhadap proses kerja dan kinerja bidang obat tradisional. Peneliti dalam hal ini belum menemukan riset yang membahas terkait faktor-faktor konflik pada UKOT di Jawa Tengah dan DIY, sehingga diperlukan penelitian yang akan mengungkapkan permasalahan yang ada.

Metode Penelitian

1. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja di UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY, jumlah UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY berjumlah 134 UKOT, dengan rincian jumlah UKOT di Provinsi Jawa Tengah 97 UKOT, dan Provinsi DIY ada 37 UKOT.

2. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY. Ketua Asosiasi Gabungan Pengusaha (GP) Provinsi Jawa Tengah dan Ketua GP Jawa Provinsi DIY dengan jumlah total 134 UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Informan pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY. Ketentuan inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

4. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada UKOT yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY.

5. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan pendekatan eksploratif, yaitu penelitian awal yang digunakan untuk memperjelas masalah yang perlu diselesaikan dan bagaimana penelitian selanjutnya harus dilakukan. Eksploratif berarti memahami fenomena atau masalah yang belum banyak diteliti sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terkait faktor-faktor konflik yang belum banyak diteliti pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY.

6. Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang digunakan adalah alat perekam/*handphone*, alat tulis, kertas, daftar pertanyaan wawancara untuk melakukan survei pendahuluan dan pengambilan data untuk acuan wawancara personal terhadap informan.

7. Metode Pengumpulan Data

Data sekunder berupa data peraturan-peraturan terkait bidang obat tradisional Indonesia dan data penunjang lain yang dikumpulkan melalui penelaahan pustaka atau laporan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian melalui wawancara mendalam, serta diskusi terfokus (*focus group discussion*-FGD) maupun data hasil observasi peneliti.

8. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2010).

9. Analisis Data

Analisis data penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (2007:20) terdapat tiga tahap, yaitu :

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” mengenai faktor penyebab konflik konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY, yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan yang berlangsung terus menerus selama penelitian di lapangan.

b. Penyajian Data

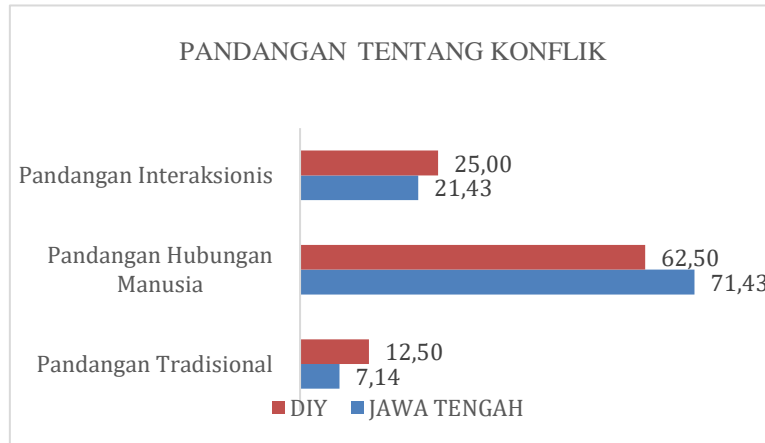
Kemampuan manusia sangat terbatas dalam menghadapi catatan lapangan yang bias, oleh karena itu diperlukan sajian data yang jelas dan sistematis dalam membantu peneliti menyelesaikan pekerjaannya sehingga mudah dipahami. Penyajian data dalam hal ini adalah mengenai mediasi dalam manajemen konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY.

c. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Verifikasi dilakukan dengan meninjau ulang catatan-catatan lapangan tentang faktor-faktor konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY. Proses verifikasi data dilakukan dengan cara peneliti terjun kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data kembali yang dimungkinkan akan memperoleh bukti-bukti kuat lain mengenai mediasi dalam manajemen konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY yang dapat merubah hasil kesimpulan sementara yang diambil. Hasil data tentang faktor-faktor konflik pada Usaha Kecil Obat Tradisional di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY yang diperoleh memiliki *keajegan* (sama dengan data yang telah diperoleh) maka dapat diambil kesimpulan yang baku dan selanjutnya dimuat dalam laporan hasil penelitian.

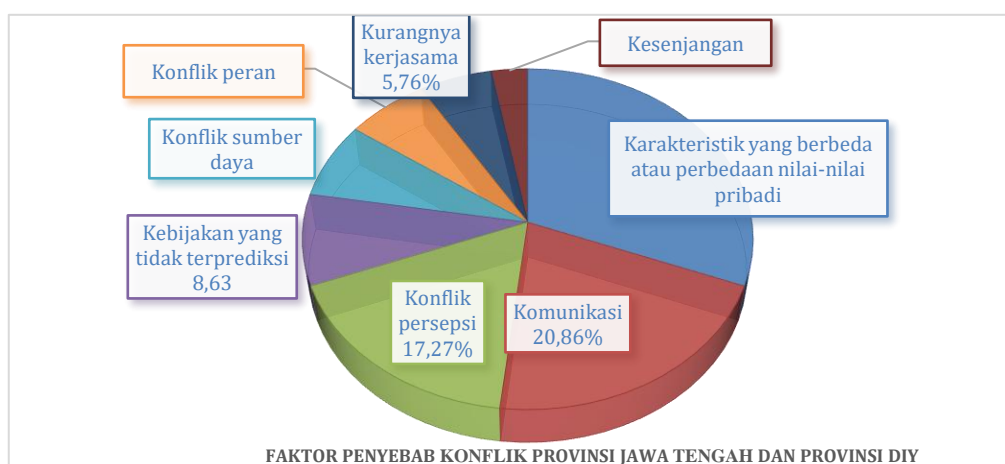
Hasil dan Pembahasan

Pandangan tentang konflik pada Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY
Perbandingan pendapat mengenai pandangan tentang konflik pada Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pandangan tentang konflik menurut Informan Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY

Berdasarkan gambar 1. digambarkan pada Provinsi Jawa Tengah (71,43%) dan Provinsi DIY (62,50%) sama-sama didominasi dengan pendapat bahwa pandangan tentang konflik sesuai dengan pandangan hubungan manusia (*the human relations view*), bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan akan selalu melekat dalam hubungan antar manusia. Pandangan ini menyatakan bahwa kita perlu mengelola konflik supaya tidak merugikan organisasi atau bahkan kalau bisa dapat menguntungkan organisasi. Konflik tidak senantiasa merugikan tetapi juga dapat menguntungkan dalam jangka panjang.



Gambar 2. Faktor penyebab konflik Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik adalah karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi, latar belakang kebudayaan akan membentuk pribadi-pribadi

yang berbeda pula sehingga dapat menjadi sumber konflik (Zuldin, 2019; Rosana, 2018; Alwi, 2017). Hasil penelitian pada gambar 2. menunjukkan 30,94% menyatakan karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi menjadi faktor penyebab konflik terbesar di Provinsi Jawa Tengah.

Komunikasi adalah sebuah cara yang dilakukan ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain. Apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik, tentunya akan menimbulkan sebuah masalah, dan memicu timbulnya konflik. Faktor komunikasi sebagai penyebab konflik, hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan masih cenderung satu arah, tidak adanya keterbukaan menyebabkan informasi yang seharusnya didapatkan oleh seseorang menjadi tidak sampai dan hanya diketahui oleh orang-orang tertentu saja. Hasil penelitian dari hasil wawancara mendalam didapatkan data 20,86% Informan menyatakan faktor komunikasi sebagai faktor penyebab konflik. Hal ini menjadikan komunikasi menjadi faktor tertinggi diantara faktor penyebab lainnya.

Persepsi terhadap kepemimpinan yang tidak adil dapat memicu konflik interpersonal di tempat kerja. Persepsi masyarakat terhadap konflik antarbudaya di masyarakat multikultural dapat mempengaruhi hubungan antar individu dan kelompok. Persepsi masyarakat terhadap konflik lingkungan hidup sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dan kegiatan industri (Azeharie, 2020; Misrianto, 2006). Hasil penelitian (gambar 2) dari hasil wawancara mendalam didapatkan data 29,62% Informan menyatakan faktor komunikasi sebagai faktor penyebab konflik.

Kebijakan pimpinan dalam memberikan pelayanan serta usaha peningkatan kualitas pendidikan tidak selalu dapat memuaskan semua pihak. Beberapa pihak yang merasa dirugikan atas kebijakan tersebut sering menentang, sehingga menimbulkan konflik (Ubaidi, 2024). Proses tawar-menawar (*bargaining*) antar aktor pembuat kebijakan, dengan menggunakan kebebasan dan kewenangannya, seringkali disalahgunakan bukan untuk menyinkronkan kepentingan rakyat, melainkan untuk kekuasaan (*power*) itu sendiri. Banyaknya kepentingan yang masuk membuat aktor-aktor pembuat kebijakan sibuk dalam merumuskan kebijakan yang akan diterapkan (Taufiqurokhman, 2014). Informan yang menyatakan kebijakan yang tidak terprediksi sebagai faktor penyebab konflik (gambar 2) sebesar 8,63%.

Sumber daya yang langka. Ketika sumber daya terbatas, maka orang atau unit/departemen bisa saja memperebutkannya dan menimbulkan konflik, sehingga perlu pengelolaan yang baik (Juharyanto, 2021; Muchlas, 2012; Ranupandojo, 2006: 234). Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas (Apriani, 2019).

Sejalan dengan pendapat Handoyo (2015), ketika saling bertentangan dengan terbatasnya sejumlah sumber daya dan terjadinya persaingan, maka konflik akan terjadi. Kelangkaan sumber daya alam dan daya dukung yang kurang akan membawa dampak konflik perebutan atas sumber daya alam tersebut (Herdiansyah, 2019). Berdasarkan penelitian Douglass (2009), terdapat faktor-faktor yang menentukan saat-saat awal serta

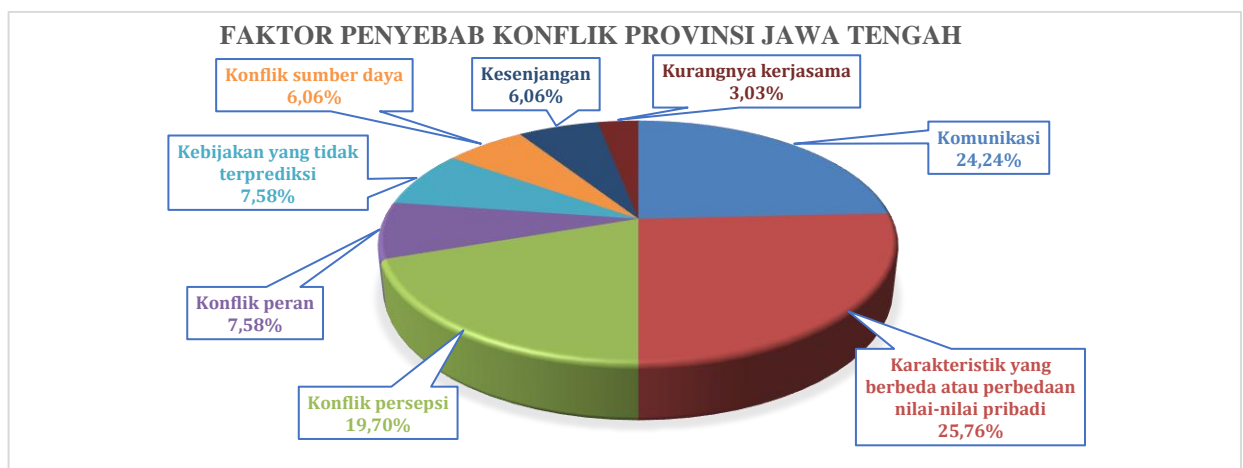
durasi dari konflik yang melibatkan sumber daya alam. Konflik sumber daya (gambar 2) sebesar 7,19% dinyatakan Informan sebagai faktor penyebab konflik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) yang menyatakan bahwa konflik peran yang terjadi di suatu organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi serta penurunan kinerja secara keseluruhan. Sebanyak 6,47% Informan (gambar 2) menyatakan mengalami konflik peran sebagai faktor penyebab konflik.

Kemitraan atau sinergi strategis perlu diciptakan dengan semangat kerjasama agar terjalin komunikasi yang harmonis dan bermanfaat bagi manajemen maupun serikat pekerja (Femi, 2014). Masing-masing pihak harus saling percaya antara satu sama lain, maka organisasi tersebut bisa kuat, kompak dan dapat bekerjasama. Tanpa kepercayaan akan muncul kecurigaan. Kelompok yang curiga kepada kelompok lain dikhawatirkan tidak akan mau bekerjasama, dan akan selalu mencari cara menghindari interaksi atau hubungan dengan kelompok yang dicurigai (Sunarto, 2021). Hasil penelitian (gambar 2) menunjukkan prosentase informan yang menyatakan kurangnya kerjasama sebanyak 5,76% sebagai faktor penyebab konflik.

Diskriminasi upah di tempat kerja dapat memicu konflik interpersonal dan menurunkan moral kerja. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh gaji yang rendah dapat meningkatkan stres kerja dan *turnover intention*. Tidak adanya pembayaran atau keterlambatan pembayaran gaji adalah salah satu faktor utama yang memicu konflik di tempat kerja (Nurhakim *et al*, 2020; Saraswati & Subudi, 2018; Nnam, 2013). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan konflik kesenjangan menjadi faktor penyebab konflik (gambar), yaitu 2,88%.

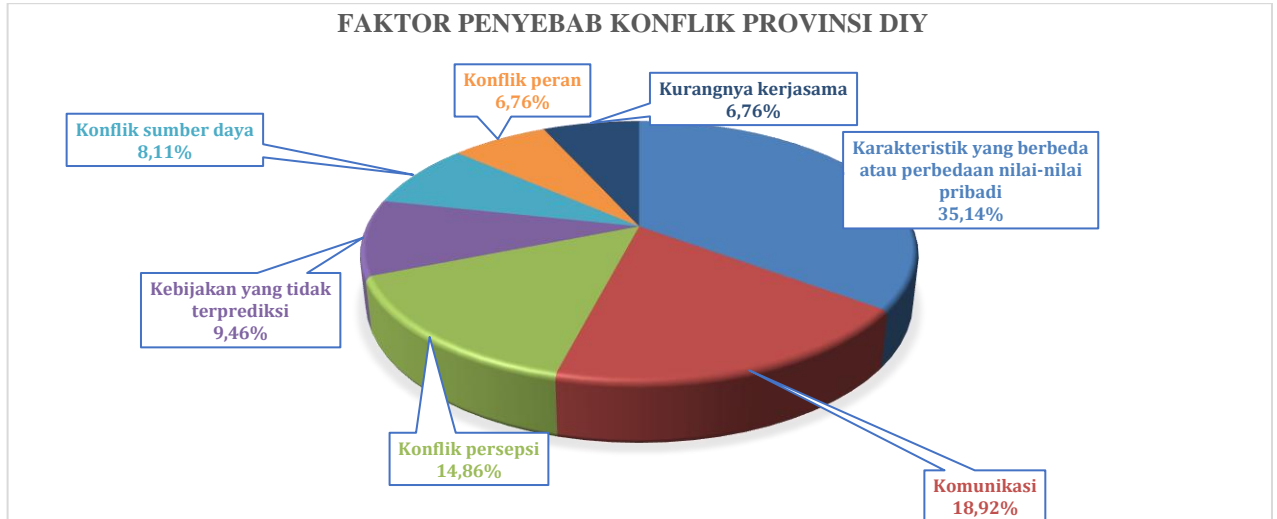
Perbandingan faktor penyebab konflik di Provinsi Jawa Tengah dengan Provinsi DIY



Gambar 3. Faktor Penyebab Konflik Provinsi Jawa Tengah

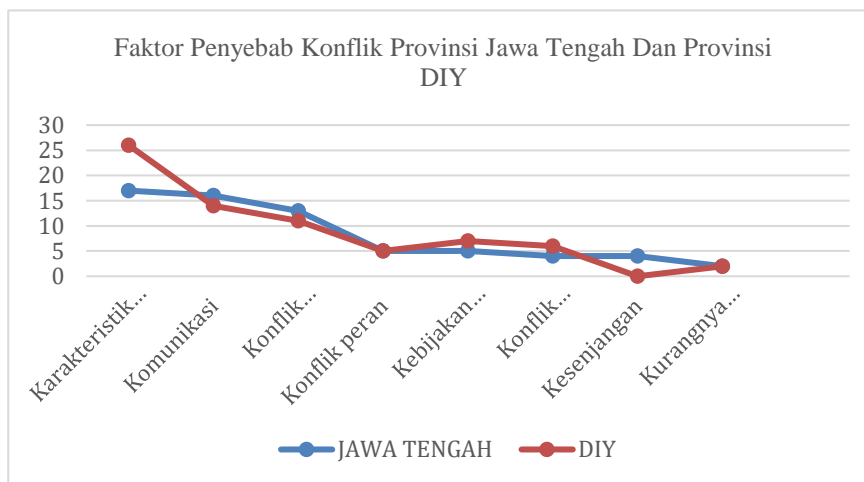
Faktor penyebab konflik di Provinsi Jawa Tengah (Gambar 3), yaitu faktor karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi sebagai faktor penyebab

konflik terbesar. Faktor penyebab konflik selanjutnya adalah komunikasi, konflik persepsi, konflik peran, kebijakan yang tidak terprediksi, konflik sumber daya. Konflik kesenjangan di Provinsi Jawa Tengah, namun tidak didapatkan di Provinsi DIY. Terakhir faktor penyebab konflik adalah kurangnya kerjasama.



Gambar 4. Faktor Penyebab Konflik Provinsi DIY

Terlihat pada Gambar 4 bahwa terdapat 7 faktor penyebab konflik Provinsi DIY yaitu faktor karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi sebagai faktor penyebab konflik tertinggi, dilanjut faktor komunikasi, konflik persepsi, kebijakan yang tidak terprediksi, konflik sumber daya, konflik peran dan kurangnya kerjasama.



Gambar

5.

Perbandingan Faktor Penyebab Konflik Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY

Gambar 5. menunjukkan bahwa perbandingan faktor penyebab konflik antara Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY, yaitu sama-sama karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi sebagai faktor penyebab konflik tertinggi, selanjutnya faktor komunikasi di urutan kedua, dan urutan ketiga konflik persepsi. Konflik peran menjadi urutan keempat pada faktor penyebab konflik di Provinsi Jawa Tengah. Berbeda dengan Provinsi DIY, kebijakan yang tidak terprediksi menjadi urutan keempat. Kebijakan yang tidak terprediksi menjadi urutan kelima di Provinsi Jawa Tengah, sedangkan di Provinsi

DIY diduduki oleh konflik sumber daya. Urutan selanjutnya konflik sumber daya di Provinsi Jawa Tengah, konflik peran di Provinsi DIY.

Konflik kesenjangan di Provinsi Jawa Tengah menjadi urutan keenam, namun tidak didapatkan di Provinsi DIY. Kurangnya kerjasama sama-sama menjadi faktor terakhir di Provinsi DIY dan di Provinsi Jawa Tengah.

Faktor utama yang menyebabkan terjadinya ketimpangan antar wilayah yaitu, perbedaan sumber daya alam, perbedaan kondisi demografis, kurang lancarnya mobilitas barang dan jasa, konsentrasi kegiatan ekonomi wilayah, dan alokasi dana pembangunan antar wilayah yang berbeda-beda. Provinsi Jawa Tengah mempunyai permasalahan atas ketidakmerataan pembangunan yang menyebabkan kesenjangan pendapatan antar kabupaten/kota di dalam Provinsi. Apabila sektor industri di Provinsi lain tidak berkembang, maka dimungkinkan akan terjadi kesenjangan pendapatan antar Provinsi (Hartini, 2017; Damarjati, 2010).

Angka indeks kesenjangan PDRB per kapita antar kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah selama periode tahun 2003-2007 memberikan gambaran bahwa dari tahun 2004 hingga tahun 2007 distribusi pendapatan Provinsi Jawa Tengah belum merata. Hal ini mengindikasikan pendapatan antar kabupaten/kota di Jawa Tengah masih terjadi kesenjangan yang cukup besar (Damarjati, 2010).

Perbedaan kelompok etnisitas, agama, dan keyakinan dalam rangka keanekaragaman belief sejumlah komunitas, mewarnai konflik yang terjadi di Indonesia. Karakteristik dan perbedaan nilai-nilai pribadi Provinsi DIY lebih tinggi dibandingkan Provinsi Jawa Tengah, hal ini sesuai dengan pendapat Casmini (2020), dimana secara riil, masyarakat Jawa Yogyakarta dalam keniscayaannya dihadapkan sebagai kota yang terbuka pada orang luar yang masuk ke Yogyakarta, dan kota inilah dapat dikatakan sebagai kota yang cukup heterogen masyarakatnya. Pendatang dari luar cukup banyak berdatangan ke Yogyakarta yang tentunya dapat mempengaruhi pola pikir, pengetahuan, sikap dan perilaku orang Jawa Yogyakarta dan hal tersebut akan merubah pribadi orang Jawa Yogyakarta.

Kepribadian adalah karakteristik dinamik dan terorganisasi dari seseorang individu yang mempengaruhi kognisi, emosi dan perilaku. Kepribadian bersifat unik dan konsisten, sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan yang lainnya. Mengingat pandangan hidup dan kebudayaan yang dimanifestasikan dalam perilaku masing-masing orang berbeda maka kajian kepribadian dalam konteks budaya menjadi hal yang harus dilakukan (Casmini, 2020).

Mencermati eskalasi konflik yang muncul di berbagai wilayah, maka tanpa mengesampingkan aspek hukum dan pendekatan keamanan yang telah dilakukan oleh pemerintah dan institusi masyarakat yang peduli terhadap terjaganya keanekaragaman sosial, ekonomi, dan politik, maka selayaknya jika komunikasi dapat dipakai sebagai salah satu alat yang dapat menghindari, mencegah, ataupun menyelesaikan konflik antar kelompok yang berbeda nilai (*value*), sikap dan kepercayaan (*belief*) (Bungin *et al*, 2017).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang ada, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor penyebab konflik pada UKOT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY adalah karakteristik yang berbeda atau perbedaan nilai-nilai pribadi, komunikasi, konflik persepsi, konflik peran, kebijakan yang tidak terprediksi, konflik sumber daya, kesenjangan, dan kurangnya kerjasama.

Daftar Pustaka

- Alwi, H. 2017. Pengantar Studi Konflik Sosial : Sebuah Tinjauan Teoritis. Institut Agama Islam Negeri Mataram. *Journal of Social Science*, 4(1), 22-24.
- Azeharie et al., 2017. Persepsi terhadap Konflik Antarbudaya di Masyarakat Multikultural. *Jurnal Atropologi*. Universitas Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2003. Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Casmini, 2020. Kepribadian Sehat ala Orang Jawa. Cetakan : April 2020. Solo. Kurnia Kalam Semesta.
- Douglas et al., 2008. *Modern Sociological Theory*, 6th Edition. Jakarta. Gramedia.
- Femi, Festus. 2014. The Impact of Communication on Workers Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 19(8): 75-82.
- Handoyo.2015. Resolusi Konflik di Taman Nasional Tesso Nilo Riau, Indonesia. *Jurnal analisis kebijakan kehutanan*, 12 (2) : 89-103.
- Herdiansyah, H. 2019. Pengelolaan Konflik Sumber Daya Alam Terbarukan di Perbatasan dalam Pendekatan Ekologi Politik. *Jurnal Hubungan Internasional*, vol 7, no 2.
- Irawati . 2007. Manajemen Konflik sebagai Upayah Meningkatkan Kinerja Teamwork dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol 2, no 2.
- Juharyanto et al., 2020. The Use of Conventional Communication Technology as an Effective Principal Leadership Strategy in Strengthening the Role of Multi-Stakeholders Forum for School Quality Improvement. *Elementary Educational Online* 19, no 4 (2020): 1963-1973.
- Nurhakim, et al., 2020. Diskriminasi Upah terhadap Perempuan yang Bekerja : Prespektif Gender Workplace. *Endogami : Jurnal Ilmiah Kajian Atropologi*, 5(2), 123-135.
- Nnam, O. 2013. Faktor-Faktro yang Mempengaruhi Negosisasi dan Manajemen Konflik di Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, Universitas Stie Amkop, 5(2), 123-135.
- Sunarto. 2021. Faktor Penyebab dan Cara Penyelesaian Konflik antara Manajemen dan Serikat Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 16. No1 2021.
- Suwarni et al. 2022. Penerapan CPOTB pada Usaha Kecil Obat Tradisional (UKOT) dan Usaha Menengah Obat Tradisional (UMOT) di Jawa Tengah. *Formosa Journal of Science and Technology*, Vol 1, No 4, 2022 : 393-410.

- Taufiqurokhman. 2014. Kebijakan Publik, Pendelegasian Tanggungjawab Negara kepada Presiden selaku Penyelenggara Pemerintah. Cetakan Pertama. Fisip Universitas Moestopo Beragam Pers. Jakarta.
- Zuldin, M. 2019. Ketimpangan sebagai Penyebab Konflik : Kajian atas teori sosial kotemporer. *Journal of Social Science*, 5(2),123-135.